

Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation

Huber, Nathalie (Ed.); Schelling, Anna (Ed.); Hornbostel, Stefan (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzband / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

iFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Huber, N., Schelling, A., & Hornbostel, S. (Hrsg.). (2012). *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation* (iFQ-Working Paper, 12). Berlin: iFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-334811>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Nathalie Huber, Anna Schelling, Stefan Hornbostel (Hg.)

DER DOKTORTITEL ZWISCHEN STATUS UND QUALIFIKATION

iFQ-Working Paper No.12 | November 2012



Institut für
Forschungsinformation
und Qualitätssicherung

iFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

Telefon 030-206 41 77-0

Fax 030-206 41 77-99

E-Mail info@forschungsinfo.de

Internet www.forschungsinfo.de
www.research-information.de

ISSN 1864-2799

November 2012

Nathalie Huber, Anna Schelling, Stefan Hornbostel (Hg.)

Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation

iFQ-Working Paper No. 12 | November 2012

Inhalt

Stefan Hornbostel

Einleitung	7
-------------------------	---

I. Der Dokortitel in der Gesellschaft

Rainer Christoph Schwinges

Promotionen in historischer Perspektive: Organisation und Gesellschaft	15
------------------------------------------------------------------------------	----

Eugen Buß

Die Akademisierung der Vorstandsetagen	25
----------------------------------------------	----

Heinrich Best

Promotionen von Politikern im historischen und internationalen Vergleich	33
--------------------------------------------------------------------------------	----

Manuel René Theisen

Das Trio Infernale als Promotionstechnik	43
------------------------------------------------	----

Ingo von Münch

Ehre wem Ehre gebührt? Zur Praxis der Vergabe von Ehrendoktorwürden	47
---------------------------------------------------------------------------	----

II. Promotion – und was dann?

Nathalie Huber und Susan Böhmer

Karrierewege von Promovierten in der Wissenschaft	69
---------------------------------------------------------	----

Guido Heineck und Britta Matthes

Zahlt sich der Dokortitel aus? Eine Analyse zu monetären und nicht-monetären Renditen der Promotion	85
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Marian Füssel

Prüfungs- und Graduierungsrituale in unterschiedlichen Kulturen. Selektion – Initiation – Distinktion	101
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

III. Die Internationalisierung des Dokortitels

Lynn McAlpine

Doctoral education in the UK: Policies, practices and participant perspectives	111
--------------------------------------------------------------------------------------	-----

Eva Bosbach

“And how do I fly again, exactly?” Qualitätssicherung in der geisteswissenschaftlichen Doktorandenausbildung durch Institutionalisierung der Individualpromotion – Beispiele aus Deutschland und den USA	125
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Norman M. Bradburn and Charlotte V. Kuh

The Assessment of Research-Doctorate Programs in the United States:
Advice from the Field 133

Reinhard Kreckel

Die Forschungspromotion. Internationale Norm und nationale
Realisierungsbedingungen 141

IV. Promotionswege und Qualifikationen

Sandra Beaufays

Zugänge zur Promotion. Welche selektiven Mechanismen
enthält die wissenschaftliche Praxis? 163

Kalle Hauss und Marc Kaulisch

Alte und neue Promotionswege im Vergleich. Die Betreuungssituation
aus der Perspektive der Promovierenden in Deutschland 173

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 187

Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation: Zur Einleitung

Wer sich im Internet über die iFQ-Jahrestagung informieren wollte, wurde unverhofft mit der Logik der Google-Algorithmen konfrontiert, die mehr oder weniger treffsicher einem gesuchten Inhalt passende Werbeanzeigen zuordnen. Der Ankündigung zu dieser Tagung war ein lokales Wellness-Angebot beigelegt (offenbar gelten Tagungsteilnehmer als pflegebedürftig) und sowie Angebot, auf dem Wege einer „Promotionsberatung“ den begehrten Dokortitel zu erlangen; ersatzweise gleich mit angeboten wurde der Weg zum Dr. h.c. und Prof. h.c. (in der Google-Welt scheint also bereits eine feste Verknüpfung zwischen Dokortitel und unlauteren Praxen zum Erwerb desselbigen etabliert zu sein).

Abbildung 1: Ankündigung der iFQ-Jahrestagung 2011 im Internet

The screenshot shows a website with a header navigation bar containing links like 'Nachrichten', 'Lektionen', 'Protokolle', 'Bücher', and 'Foren'. The main headline reads: 'Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation: iFQ-Jahrestagung am 5./6. Dezember 2011 in Berlin'. Below this, there is a section titled 'Wellness in Berlin' with a '70%' discount offer. The main text discusses the importance of the doctorate title and the upcoming conference. A large black arrow points from the text 'Google-Anzeigen' at the bottom right to a sidebar containing several advertisements. These ads include: 'Dr. h.c. und Prof. h.c. werden! Wir beraten Sie schnell und kompetent.', 'Stützunterricht: Dr. h.c. oder Prof. h.c. werden? Wir beraten Sie! Schnell und kompetent.', 'Stützunterricht: Nachhilfe und Stützunterricht für Berufe im Handel und Büro', 'Promotionsberatung: Dokortitel extern erlangen staatl. anerkannte Titel und Grade', and 'Master of Engineering? Informier dich auf der Master Messe in Berlin, Münster & Stuttgart 2011'.

Quelle: www.uni-protokolle.de vom 22.09.2011

Dass es sich bei dieser „Werbeschaltung“ keineswegs um einen Ausrutscher handelt, zeigt Manuel René Theisen in seinem Beitrag in diesem Band, der die Praxis der Promotionsberatung genauer unter die Lupe nimmt. Immerhin geht – nachdem lange Zeit von offizieller Seite Qualitätsprobleme der deutschen Promotion als „schwarze Schafe“-Probleme heruntergespielt wurden – auch der Hoch-

schulverband von rund einem Prozent unredlich erworbener Dokortitel aus, andere Schätzungen gehen von deutlich mehr als zwei Prozent aus (Demmer 2003). Nicht unredlich, aber gleichwohl fragwürdig und im Wechselspiel staatlicher Regulierung und universitärer Autonomie immer wieder umstritten, ist das zweite Angebot jener Google-Anzeige, günstig einen Prof. oder Dr. hc. zu erwerben (vgl. Blecher 2006). In diesem Band geht Ingo von Münch der Praxis der Vergabe von Ehrendoktorwürden nach und wirft dabei die nicht unberechtigte Frage auf, ob das Akronym h.c. nicht auch für anderes als „honoris causa“ stehen kann.

Das Internet offeriert nicht nur Einladungen zum Missbrauch, sondern auch das Gegenstück zu derartigen Angeboten: Nämlich eine Radikalisierung des Öffentlichkeitsprinzips der Promotion. In einer bisher unbekannten Form der Qualitätsprüfung haben sich seit den Plagiatsskandalen um prominente Politiker Internetforen herausgebildet, die akribisch den Inhalt derartiger Inauguraldisertationen mit im Internet verfügbaren Quellen vergleichen. Im Ergebnis entsteht so ein völlig neues Qualitätssiegel, das in Gestalt eines Barcodes Eigenleistung und Plagiat ausweist. So stellt sich dann die Dissertationsschrift von Karl-Theodor zu Guttenberg etwa folgendermaßen dar:

Abbildung 2: Darstellung der Plagiatsfragmente in der Dissertation von Karl-Theodor zu Guttenberg

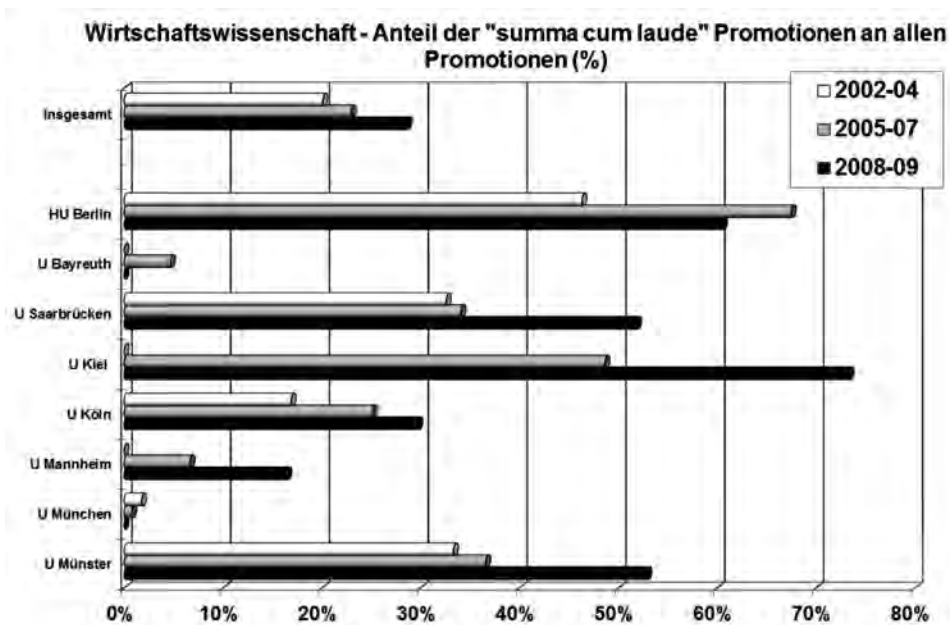


Quelle: de.guttenplag.wikia.com vom 21.02.2011

So beeindruckend derartige Prüfungen sind, Hoffnungen darauf, dass mit „Plagiatsoftware“ die Qualitätssicherung von Promotionen zu leisten wäre, bestehen nicht. Experten raten sogar davon ab, an Hochschulen eine derartige „Testautomatik“ einzuführen, teils weil die Software erhebliche Mängel aufweist, teils weil schon oberflächliche Paraphrasierung ausreicht, um die Prüfprogramme in die Irre zu führen (vgl. Titz 2011).

Umso dringlicher stellt sich die Frage nach geeigneten Verfahren der Qualitätssicherung. Bereits ein Blick auf die Entwicklung der Promotionsnoten zeigt, dass in fast allen Fächergruppen seit 2002 der Anteil der „summa cum laude“-Abschlüsse angestiegen ist. Gravierender aber sind die Benotungsunterschiede zwischen den Hochschulen in demselben Fachgebiet. Pars pro toto seien hier die Wirtschaftswissenschaften genannt: Während die Universität Kiel zwischen 2002 und 2009 einen rasanten Anstieg der Prädikatsnoten auf 70 Prozent schaffte, blieb der entsprechende Anteil an der LMU München während dieser Zeit konstant unter 5 Prozent (vgl. Abbildung 3).

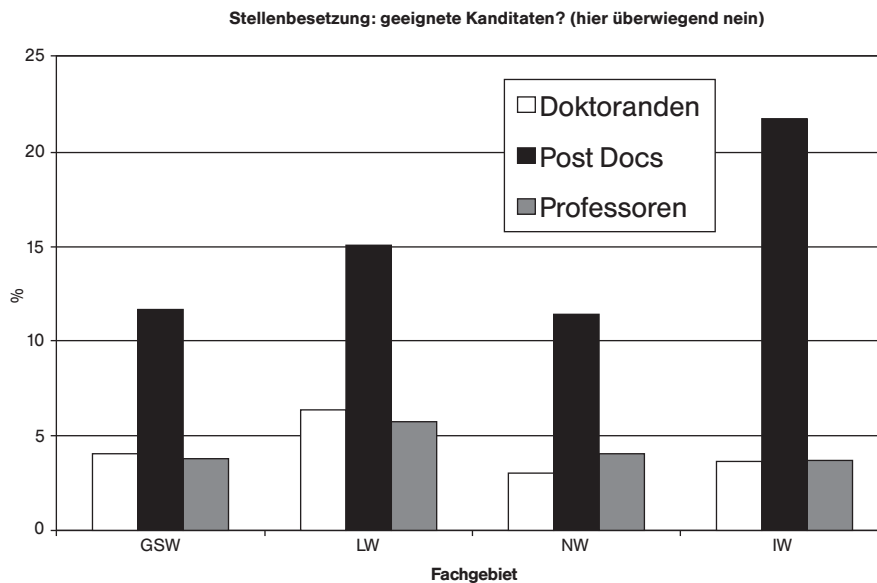
Abbildung 3: Wirtschaftswissenschaft – Anteil der „summa cum laude“-Promotionen an allen Promotionen (in Prozent).



Quelle: Destatis Sonderauswertung 2010, eigene Berechnungen

Man mag über die Sinnhaftigkeit von Promotionsnoten streiten, aber unabhängig davon zeigt die Notenverteilung, dass offenbar lokale Standards und keineswegs disziplinäre Standards über die Bewertung der Promotionsleistung entscheiden. Marian Füssel geht unter anderem auch der Entwicklung dieser Benotungskultur in seinem Beitrag zu den Prüfungs- und Graduierungsritualen in unterschiedlichen Kulturen nach. Aktuell erscheint es aber bedenklicher, dass der Noteninflation an einigen Universitäten offenbar keineswegs ein entsprechend gestiegenes Qualifikationsniveau korrespondiert. Jedenfalls gaben in der iFQ-Wissenschaftler-Befragung 2010 die Professoren und Professorinnen aller Fachgebiete an, dass der größte Mangel an geeigneten Kandidaten ausgerechnet bei der Besetzung von Post Doc-Stellen bestünde (vgl. Abbildung 4). Deren Karriereweg nach der Promotion beleuchten Nathalie Huber und Susan Böhmer im vorliegenden Band.

Abbildung 4: Einschätzungen zur Rekrutierungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Fächern.



Quelle: Böhmer, S. / Neufeld, J. / Hinze, S. / Klode, C. / Hornbostel, S. 2011: *Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten*. iFQ-Working Paper No.8. Bonn

Genug Gründe, die Praxis der Qualitätssicherung von Promotionen zu hinterfragen und nach neuen Verfahren zu suchen, gibt es offenbar. Eva Bosbach versucht dies im vorliegenden Band anhand eines Vergleichs der Verfahren in Deutschland und in den USA. Norman M. Bradburn und Charlotte V. Kuh berichten sehr selbstkritisch von ihren Erfahrungen, die Qualität amerikanischer *Research Doctorate Programs* mess- und vergleichbar zu machen. Lynn McAlpine nimmt die Praxis und die Policies der britischen Doktorandenausbildung unter die Lupe. Eine Zusammenschau der jeweiligen nationalen historischen und institutionellen Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung und Verankerung der Forschungspromotion nimmt Reinhard Kreckel in diesem Band vor.

Der Wissenschaftsrat (2011) hat in seiner jüngsten Stellungnahme zur Ausgestaltung der Doktorandenausbildung nicht nur neuerlich festgehalten, dass das älteste und für die Herausbildung der Universitäten konstitutive Recht zur Promotion auch in Zukunft ein zentrales Alleinstellungsmerkmal der Universitäten sein sollte, sondern betonte als wünschenswert auch die Vielfalt der Zugangswege zur Promotion, die Notwendigkeit einer klaren, transparenten Struktur mit definierten Verantwortlichkeiten, die Zulassung lediglich der besten Absolventen eines Faches zur Promotion mittels transparenter Verfahren der Qualitätssicherung etwa bei der Bewerberauswahl und die Ausgestaltung der Promotion als definierter, forschungsorientierter Ausbildungsphase. Der Beitrag von Kalle Hauss und Marc Kaulisch in diesem Band versucht vor diesem Hintergrund, mithilfe von Daten aus dem iFQ-Promovierendenpanel ProFile eine erste Bestandsaufnahme der alten und neuen (strukturierten) Promotionswege. Das bunte Bild, dass dabei entsteht, weist nicht nur auf vielfältige Mischformen hin, sondern auch darauf, dass mit der Vielfalt von Promotionsformen die qualitative Varianz ebenfalls zugenommen hat, so dass die vom Wissenschaftsrat geforderte Transparenz und zurechenbare Verantwortlichkeit angesichts der schlechten Informationslage über die Promovierenden immer schwieriger

zu erreichen ist. Sandra Beaufäys lenkt im vorliegenden Band den Blick auf den Beitrag, den die neuen strukturierten Promotionsformen zur Überwindung sozialer Selektivitäten leisten.

Wie eingangs bereits angedeutet, entsteht ein erheblicher Teil der Qualitätsprobleme in Deutschland dadurch, dass die Promotion keineswegs nur ein Qualifikationsschritt in der akademischen Karriere ist, sondern nach wie vor außerhalb von Academia tatsächlich oder vermeintlich einen besonderen gesellschaftlichen Status verleiht. Lässt man sich von der massenmedialen Einordnung des Problems leiten, dann scheinen titelsüchtige Politiker das Hauptproblem zu sein. Tatsächlich ist mit fast 70 Prozent der Promoviertenanteil unter den Kabinettsmitgliedern extrem hoch (vgl. Heineck und Matthes in diesem Band). Heinrich Best weist in seinem Beitrag anhand empirischer Befunde allerdings eine äußerst geringe Volatilität des Promoviertenanteils der Abgeordneten deutscher Nationalparlamente nach. Er macht auf den im Vergleich zur Politik weitaus größeren Anteil der Promovierten in der Wirtschaft aufmerksam und auf die kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass zum Beispiel in Frankreich genau gegenläufige Verteilungen festzustellen sind. Eugen Buß nimmt diesen Fokus auf die Wirtschaft auf und berichtet in seinem Beitrag über „die Akademisierung der Vorstandsetagen“. Betrachtet man nur die Vorstandsvorsitzenden der Dax-30 Unternehmen, dann scheint mit einem Anteil von 66 Prozent an Promovierten der Verbreitungsgrad so groß zu sein, dass ein Distinktionsgewinn kaum mehr zu erreichen ist. Anders sieht es aus, wenn unterhalb dieser Top-Positionen nach derartigen Distinktionsgewinnen gefragt wird. Guido Heineck und Britta Matthes zeigen in ihrem Beitrag, dass sich die Promotion in der Arbeitswelt durchaus auszahlt – im wörtlichen wie im übertragenen Sinne. Die Einkommensgewinne hängen allerdings nicht allein am Dokortitel; sie werden durch Geschlecht, Fach und Wirtschaftszweig derart modelliert, dass sich Einkommensgewinne zwischen 0 und 25 Prozent realisieren lassen.

Angesichts dieser Unterschiede wundert es nicht, dass sich die Dringlichkeit und die Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion in den jeweiligen Fächern in unterschiedlichem Maße stellen. Nur ist das eigentlich keine Neuigkeit. Das Promotionswesen ist – historisch betrachtet – eine Art Dauerbaustelle mit wechselnden Problemen und Konfliktlagen und erheblichem Misstrauen von Staat und Wirtschaft gegenüber der Fähigkeit der Universitäten, die zertifizierten Kompetenzen der Doctores auch garantieren zu können (Hornbostel 2011). Theodor Mommsen (1876) hatte schon vor einem Jahrhundert im Rahmen seiner Attacken auf die „deutschen Pseudodoktoren“ den Konflikt zwischen der heute im Rahmen der Bologna-Reform von der Promotion eingeforderte „Entwicklung beruflicher Qualifikationen [...], die den Anforderungen des weiteren Arbeitsmarktes gerecht werden“ und der akademischen Funktion hervorgehoben: „Man spricht wohl von der Zwecklosigkeit der akademischen Graduierung; als ob nicht eben dies ihr bestes Vorrecht wäre! Die Wissenschaft hat ja auch keinen Zweck, wenigstens nicht was die praktischen Leute so nennen. [...] Es wäre in hohem Grade, und nicht bloß für die Universitäten zu bedauern, wenn die Promotionen aufgehoben und auch mit diesem Stück einer stolzen und großen Vergangenheit gebrochen werden müßte.“ Rainer Christoph Schwinges führt in seinem Beitrag durch die wechselvolle Geschichte der Promotion und die zugehörigen Maßnahmen der Qualitätssicherung.

Literatur

- Blecher, J.*, 2006: Vom Promotionsprivileg zum Promotionsrecht. Das Leipziger Promotionsrecht zwischen 1409 und 1945 als konstitutives und prägendes Element der akademischen Selbstverwaltung. Dissertation. Halle (urn:nbn:de:gbv:3-000009944).
- Böhmer, S., Neufeld, J., Hinze, S., Klode, C. und Hornbostel, S.*, 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. Bonn: iFQ-Working Paper No. 8. Online unter: http://forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf [Stand: 13.07.2012].
- Demmer, C.*, 2003: Titelhandel. Zwei Buchstaben auf Bestellung. Süddeutsche Zeitung, 19.09.2003. Online unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/titelhandel-zwei-buchstaben-auf-bestellung-1.506187> [Stand: 03.10.2012].
- Hornbostel, S.*, 2011: Warum Karl Marx nach Jena ging. DUZ Magazin, Nr. 11/11, 12.
- Mommsen, T.*, 1876: Preußische Jahrbücher, XXXVII. Band, 1876, 17–22.
- Titz, C.*, 2011: Anti-plagiats-Software. Suchmaschinen mit Halbwelt-Verlinkung. Spiegel Online, 07.01.2011. Online unter: <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/anti-plagiatssoftware-suchmaschinen-mit-halbwelt-verlinkung-a-738264.html> [Stand: 03.10.2012].
- Wissenschaftsrat*, 2011: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln: Wissenschaftsrat.

I. Der Dokortitel in der Gesellschaft

Promotionen in historischer Perspektive: Organisation und Gesellschaft

Promotionen sind so alt wie die Universität selbst und, kaum entstanden, halfen sie fundamental mit, dem neuen Bildungsformat Legitimation zu verschaffen. Dies ist freilich die Erkenntnis des nachschauenden Historikers; es brauchte viel Überzeugung und noch sehr viel Zeit, bis es soweit war. Eine Anekdote, die auf das ausgehende 14. Jahrhundert zurückgeht und im 16. Jahrhundert in die deutsche Schwankliteratur eingegangen ist, mag dies illustrieren: Ein frisch gebackener *Magister Artium*, wohl auf der Heimreise von Prag, traf eines Tages einen Wagner und bat ihn um eine Gabe. „Pack dich fort, von mir erhältst du nichts“, gab der Mann zur Antwort. Der Magister erboste und stellte den Wagner zur Rede, dass er ihn mit „Du“ angeredet habe, da er doch Meister der sieben freien Künste sei. Da lachte der Handwerker und erwiderte: „Ich weiss viel mehr als du, denn ich ernähre mit meiner einzigen Kunst mich und meine Frau und meine sieben Kinder, während du mit sieben Künsten dich nicht durchs Leben bringen kannst“ (Zitat nach Schwinges 2010: 50). Keine Anekdote, sondern belastbare Empirie, ist folgende Geschichte aus dem späten 15. Jahrhundert. Erzählt hat sie einer der bedeutendsten Reichsfürsten dieser Zeit, der Kurfürst von Brandenburg und Markgraf von Ansbach Albrecht Achilles (†1486). Zu Beginn seiner Regierungszeit hielt er noch wenig von den „Doctores, so in den püchern lesen. Dadurch sie maynen, allem einen schein zu geben, es hab grund oder nicht“, und ließ sogar einen kaiserlichen Doktor beider Rechte aus der Stube werfen, als er eintrat. Doch schien er bald einmal gelernt zu haben, wie nützlich ihm und seinem Landesstaat gelehrte Doktoren sein konnten: Bei seinem Rat Hertnid von Stein, einem Doktor des Zivilrechts von Bologna, bedankte er sich für erfolgreiches Wirken zugunsten Brandenburgs in Rom mit den Worten: „Schick einen weysen und bevhile im wenig, so richt er vil auß oder schick einen toren und bevhile im vil, so richt er nichts auß“. Am Ende seiner Regierungszeit hatte er nach dem Kaiser von allen deutschen Reichsfürsten die meisten Doktoren als gelehrte Räte um sich geschart. (Zitate nach Andresen 2009)

Wenn man einmal absieht von schon früh sichtbaren allgemeinen Vorbehalten gegenüber Akademikern, offenbaren beide Geschichten bereits einen wesentlichen Teil der Promotionsthematik, nämlich die Diskrepanz zwischen Binnen- und Außensicht, zwischen Binnen- und Außenwirkung. Magisterstolz und doktorales Fachwissen treffen auf die Skepsis der Abnehmer. Es liegt daher nahe, meinen Beitrag in zwei Teilen anzubieten und zum einen die interne und zum anderen die externe Thematik zu behandeln, wobei man gleich bemerken wird, dass man das eigentlich gar nicht kann; denn die Problematik besteht grundsätzlich im ständigen Ineinandergreifen beider Sphären. Anders gesagt, Universität und Gesellschaft standen nie nebeneinander, sondern die eine ist Teil der anderen. Auch wenn das banal tönt, muss man es gelegentlich aussprechen, weil die Universitätsgeschichtsschreibung dies oft genug übersehen hat – mit erheblichen Konsequenzen.

Während man über die inneruniversitäre Studien- und Promotionsorganisation relativ gut Bescheid weiß, schon weit weniger gut über die tatsächliche Praxis der Verfahren, fehlt es an Forschungen zum Außenaspekt, insbesondere zu den vielen Personen, die akademische Grade erworben, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten in die Gesellschaft hineingetragen haben, Ansehen erlangt und mit ihren Graden oder über ihre Grade akzeptiert worden sind. Nicht zuletzt hindert hier die schiere Masse der Fälle. Hier ein paar Zahlen: Allein für das deutsche Mittelalter bis 1550 rechnet man mit rund 50.000 gelehrten Personen aus 70 Fakultäten, und das sind nur die Spitzenkräfte, die vom artistischen Magis-

tergrad an aufwärts auch die Grade eines Bakkalars, Lizentiaten oder Doktors der höheren Fakultäten, also der Theologie, des weltlichen und/oder geistlichen Rechts sowie der Medizin erlangt haben. Würde man noch andere Promotionsstufen, etwa die Erstpromovierten der Universitäten, hinzurechnen, die *baccalarii artium*, so müsste man für den gleichen Zeitraum wohl 100.000 und mehr solcher Art Qualifizierte hinzuzählen¹. Noch gewaltiger nehmen sich die Zahlen (trotz verschiedener Frequenzeinbrüche) an den frühmodernen deutschen Universitäten bis zum Ende des 18. Jahrhunderts aus: An den rund 40 bestehenden Universitäten, mithin aus mehr als 150 Fakultäten, wurden bis zu 75.000 Studierende allein zum Doktor promoviert, ein Bruchteil nur aller Promotionsstufen (Müller 2001: VII). Das Ausmaß der drastisch anschwellenden Absolventenzahlen des 19. und 20. Jahrhunderts kann man sich leicht ausmalen. Derzeit erwerben in Deutschland rund 25.000 Personen pro Jahr einen Doktorgrad².

Angesichts solcher Zahlenverhältnisse, aber nicht nur deswegen, dürfte klar sein, dass – insbesondere auf weiten Strecken der Vormoderne – die empirisch gesicherten Grundlagen noch fehlen, woran sich auch vorerst nicht viel ändern wird. Immerhin lässt sich sondieren, und zwar zunächst im inneruniversitären, im Binnenaspekt: Ich nenne ihn Promotionsorganisation.

I. Binnenaspekt: Promotionsorganisation

Wie eingangs bemerkt, diente die Promotion auch zur Legitimierung der Universität. Entstanden ist diese als *universitas magistrorum et scholarium*, als Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden, in der früh urbanisierten Welt vor allem Nordfrankreichs und Oberitaliens, dort mit philosophisch-theologischen, hier mit juristischen und medizinischen Schwerpunkten; beide Male aber durchaus unter den ökonomischen Bedingungen des Marktes, in Konkurrenz nämlich untereinander der Lehrer bzw. Bildungsunternehmer am Ort, die um Hörer und Honorare kämpften. Unter dem Druck der älteren klerikalen Bildungskonkurrenz aus Klöstern und Domstiften schlossen sich die neuen städtischen *Magistri* und ihre Studenten in Frankreich zu Genossenschaften oder Korporationen (= *universitates*) zusammen, waren zwar lokal verankert (zum Beispiel in der *Universitas Parisiensis*), aber ubiquitär in ihrem Lizenzierungs- und Graduierungssystem ausgerichtet. Organisierte man sich in Paris in sozialer Spontaneität, so in Italien, zum Beispiel in Bologna, und im Milieu von Juristen vielleicht nur allzu verständlich, im Schlagschatten eines Gesetzes, des Scholarenprivilegs Kaiser Friedrichs I. Barbarossa, bekannt als *Authentica Habita*, die auf das Jahr 1155 zurückdatiert. Das Ergebnis war jedoch ziemlich ähnlich – bei aller Differenzierung der beteiligten Personen, was ich nur kurz mit Jedermann-Milieu hier, Elite-Milieu dort andeuten kann. Von Anfang an entwickelten und verteidigten Magister, Scholaren oder Doktoren ihre und bis heute unsere Zukunft: die *libertas scholastica*, nicht die moderne Wissenschaftsfreiheit, aber doch die Autonomie mit Rechtssicherheit und veränderbarer Statutenhoheit, mit Wahlrecht und schließlich dem wichtigsten Recht, mit Lizenzierungs- oder Promotionsrecht, was nichts anderes war als ein Kooptions- oder Selbstrekrutierungsrecht. Dieses immerhin sollte die Zukunft der Korporation sichern. Man prüfte und wählte die künftigen Kollegen abschließend selbst; dem Ortsbischof bzw. seinen Vertretern und Rechtsnachfolgern blieb als Kanzler der Universität nur noch das Recht zum förmlichen Erteilen der Lehrerlaubnis, der *licentia docendi*. Der Erfolg war freilich nur möglich, weil man damals den Schulterschluss mit der bedeu-

1 Nach Repertorium Academicum Germanicum (RAG): www.rag-online.org.

2 Nach [http://de.wikipedia.org/wiki/Promotion_\(Doktor\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Promotion_(Doktor)) [Zugriff 05.02.2012].

tendsten Macht Europas suchte und diese in der römischen Papstkirche als Partner fand. Die Päpste gewährten Rechte und Freiheiten, und die künftigen Studierenden, *Magistri* und *Doctores* erhielten etwas kaum Überschätzbare, den Zugang nämlich zum Pfründengebäude der Kirche, das oft genug die wirkliche Abkömmlichkeit für gelehrte Bildung und Wissenschaft und ein entsprechendes Berufsleben garantierte und das Entstehen und Ausleben einer spezifischen Gelehrtenkultur beförderte, auch über die verschiedenen Reformationen hinaus.

Ferner – etwas ebenso fundamental Bedeutsames für die Zukunft – wurden Wissen und Methoden prinzipiell für alle zugänglich gemacht (vorerst freilich, bis tief ins 19. Jahrhundert hinein, sofern man männlich war). Doch die prinzipielle Offenheit hatte enorme Konsequenzen: Die früher allein klösterlich-klerikale Wissenskultur wurde Teil der Welt: Schule und Buch, geistiges Arbeiten, wurde anderen Arbeiten gleichgestellt, was dem Ort des Geschehens, der Stadt, geschuldet ist. Nicht von ungefähr folgten die gelehrten Grade den urban-gewerblichen Stufen: Lehrling, Geselle und Meister spiegeln sich in *scholaris*, *baccalarius* (oder *baccalaureus*) und *magister* oder *doctor*. Auch setzte sich durch – gegen vielfache Kritik, die in Geistesgaben umsonst erhaltene und zu vermittelnde Gottesgeschenke sehen will –, dass Lehren bezahlt werden muss; nicht für die Weitergabe der Geistesgaben, sondern – das ist der Kompromiss, den Juristen gefunden haben – für die Arbeit und die Mühe, die das Lehren und alles, was damit verbunden ist, bereitet, auch das Prüfen und Promovieren.

Die genannten Begriffe von *scholaris* bis *doctor* waren indessen älteren Bestandes, gingen zum Teil auf die Antike zurück, waren schon damals Worthülsen, füllten sich aber seit der Erfindung der Universität mit neuer Bedeutung, so wie sich das mit den gleichen Begriffen bis heute immerwiedervollzieht. *Magister* und *Doctor* waren an sich gleichwertige Titel, nur dass sich fachliche und regionale Differenzierungen ergaben, man im Milieu von Juristen und Medizinern Italiens und Südfrankreichs eher *doctor* allgemein bevorzugte, dem sich im Westen die Theologen bald anschlossen, während sich der Magistergrad als Titel auf Artisten/Philosophen beschränkte und bis um 1800 auch vielfach beibehalten wurde. Der artistisch/philosophische Doktorgrad (ein *dr. artium/dr. phil.*), wie er vor allem in Italien in humanistischen Kreisen schon vor 1500 kreiert wurde, hat den Magistertitel diesseits der Alpen nicht ersetzt, aber gelegentlich überschrieben, weil es für Bildungsreisende einfach schicker war, ihrem italienischen Dokortitel statt eines *Magisters* einen *Doctor artium* voranzusetzen.

Im neuen Format der Universität wurde das tradierte gelehrte Wissen aufgenommen, neu strukturiert, reflektiert, kommentiert, methodisch aufbereitet (in Anfängen zumindest) und in verschiedenen *cursus* (= Studiengängen) ausgeformt. Man hatte diese zu durchlaufen und konnte am Ende promoviert, d.h. bewegt, befördert oder erhoben werden auf das Niveau seiner Lehrer und entsprechend lizenziert selbst zu lehren beginnen, prinzipiell *ubique*, in der Praxis freilich oft erst nach Überwinden der Ortshoheit, denn nicht die abgebende, sondern die annehmende Universität entschied am Ende, wen sie annahm, wie noch heute in den Berufungsverfahren.

Wer sich auf den Weg der Graduierung begab, wurde durch einen formalisierten Lehrplan systematisch zum Erfolg geleitet. Von der älteren Vormoderne her gedacht wandelte sich das System bei freilich regionalen Besonderheiten bis tief ins 19. Jahrhundert hinein nicht sehr. In den meisten Universitäten Westeuropas begann das Studium in den artistischen bzw. später philosophischen Fakultäten, aber nicht zwingend für alle, künftige Juristen und Mediziner waren oft nicht zuletzt aus Ranggründen ausgenommen. Das Studium oder der *cursus* der *artes* dauerte in der Regel vier bis fünf Jahre und bestand in etwa je zur Hälfte aus dem Bakkalarianden- und dem Magistrandenkurs. Für jeden Teil war ein bestimmtes Quantum an Wissen und Fertigkeiten vorgeschrieben, das durch die Pflichtzahl

besuchter Vorlesungen und Disputationen zu belegen war. Dies geschah zumeist durch das eidliche Zeugnis des eigenen Lehrers oder durch ein förmliches Studienzeugnis. Entsprach alles einschließlich der Kursbesuche den Statuten und erwies der Kandidat sich auch als immatrikuliertes Mitglied der Universität, hatte alle erforderlichen Gebühren und Honorare entrichtet und dies alles in einer Vorprüfung (dem *tentamen*) belegt, so wurde er zum *Examen* zugelassen. Im Beisein des Dekans und der gewählten Examinatoren der Fakultät demonstrierte der Kandidat nun öffentlich seine erworbenen Disputationsfertigkeiten, d.h. er determinierte unter seinem Magister und erwarb den Grad des *Baccalarius Artium*. Möglich war dies in der Regel bereits in einem Alter zwischen 16 und 18 Jahren.

Auf der nächsten Stufe ließ man sich nach gleichem Verfahren, formal durch den Kanzler, zum *Licentius artium* promovieren, womit die artistische Ausbildung abgeschlossen und die Lehrerlaubnis (*licentia docendi*) für einen eigenen Kurs verbunden war. Die *inceptio magistri*, gleichsam die Antrittsvorlesung des neuen Magisters vor der Fakultät, bildete nur noch den feierlichen Abschluss des Verfahrens. Nach den Statuten sollte der neue Magister jetzt 20 bis 21 Jahre alt sein.

Die Stufenfolge der Grade: Bakkalar - Lizentiat - Magister bzw. Doktor glich in den höheren Fakultäten der artistischen, nur dass die Studien von Grad zu Grad länger dauerten, die Studenten, oft selbst *Magistri*, wesentlich älter waren, bzw. überhaupt ein höheres Lebensalter für die Graduierungen gefordert wurde. Sechs bis acht Jahre setzte man in den beiden Rechten und in der Medizin bis zur Lizenz an; fünfzehn Jahre gar in der Theologie, deren Doktorgrad nicht vor dem 35. Lebensjahr zu erwerben war. Alle diese Stufen- und Altersangaben dienten freilich nur als Richtwerte; sie konnten – von sozialen und wirtschaftlichen Tatbeständen diktiert – jederzeit unter- oder überschritten werden. Wie die *inceptio magistri* war auch die Doktorpromotion nur noch der würdevolle und feierliche Abschluss nach der Erteilung der Lizenz und die Kooptation des neuen Kollegen in den Kreis der älteren³. Das Stichwort „soziale Tatbestände“ führt zum zweiten Teil, zum Außenaspekt: Ich nenne ihn „Promotion und Gesellschaft“.

II. Außenaspekt: Promotion und Gesellschaft

Je nach Größe der Universität fanden Promotionen auf der untersten Stufe der Artisten-Bakkalare (solange es sie bis ins 17. Jahrhundert gab) zwei- bis viermal, jene der Magister ein- bis zweimal im Jahr statt, in den höheren Fakultäten bis hin zur Doktorpromotion je nach Bedarf. Das konnte bis ins 19. Jahrhundert dazu führen, dass Studium, Examen, Promotion und (seit dem 16. Jahrhundert) Dissertation völlig auseinander traten und so mancher erst nachträglich, wenn nicht gleich *in absentia* promoviert wurde. Wo es möglich war, stellte man zu jedem Termin eine Kandidatengruppe zusammen, worin dann der Einzelne je nach seinen Examensqualitäten einen bestimmten Rangplatz (*locus*) erhielt, also loziert wurde. Die Ergebnisse hat man in den deutschen Universitäten seit dem Mittelalter, in europaweit unvergleichlicher Fülle in Fakultätsmatrikeln oder Dekanatsbüchern akribisch dokumentiert, oft sogar in doppelter Weise die Ergebnisse des Zulassungsverfahrens und des Examens eingetragen.

Diese Dokumentation bestimmte sich nun aber keineswegs nach der Prüfungsleistung, nicht einmal zum größeren Teile. Man darf die Erstplatzierten nicht etwa mit Jahrgangsbesten verwechseln. Viel-

3 Über Abläufe und Rituale siehe Marian Füssel (auch in diesem Band).

mehr gaben Lebensalter, Immatrikulationsdatum, Studiendauer, Patronage und nicht zuletzt der persönliche bzw. familiäre Status den Ausschlag für die Lozierung. Man entdeckt sehr rasch, dass selbst auf dem ureigensten Universitätsgebiet der Promotionen offenbar partikulare und soziale Rücksichten in aller Öffentlichkeit genommen worden sind. Das gilt für alle Stufen. So bildete sich auf den Zulassungs- und Prüfungsdokumenten die ständische Gesellschaft der Vormoderne ab: Adlige und kirchliche Würdenträger und überhaupt *statum tenentes* jeder Art, wozu auch solche zählten, sozusagen als bürgerliches Pendant, die dafür eigens bezahlten: Sie alle wurden auf den vorderen Plätzen vorgezogen. Dass das Bestehen der *examina*, wenn auch mitunter *cum difficultate*, die absolute Regel war, dürfte ins Bild passen. Zurückweisungen wegen krassen Versagens begegneten extrem selten, eher gründeten sie auf dem Vorwurf unmoralischen Lebenswandels. Wohl hat man immer wieder Kritik geübt, in jedem Jahrhundert, an einem solchen Beförderungssystem, in dem ohne Zweifel Missbrauch vorkam und völlig unqualifizierte, ja unfähige Akademiker kreiert wurden, doch sollte man das System nicht unterschätzen; es war zeitgemäß und jede Zeit, so bin ich überzeugt, verdient die Universität, die sie hat. Gute, brauchbare Studienleistungen, auch in Dissertationen, waren ja nicht ausgeschlossen.

Alle Absolventen, quer durch die vier klassischen Fakultäten, waren in ihren Studiengängen darauf getrimmt, den in den *lectiones* gehörten Stoff in Disputationen anzuwenden und sich im Auflösen von strittigen Fragen (*quaestiones*) der Philosophie, der Medizin und Theologie oder im Lösen der *casus*, der Streitfälle in den beiden Rechten, zu üben. Man memorierte den Stoff und vor allem die Technik des schulmäßigen Distinguierens und Argumentierens. Man übte sich im Umgang mit Autoritäten, Kommentaren und rationaler Beweisführung und im ständigen Gebrauch des gelehrten Lateins. Diese Form des kollektiven intellektuellen Trainings war wohl der originellste Beitrag der vormodernen Universität zum allgemeinen Bildungswesen, vor dem Siegeszug der Forschungsuniversität.

Nur war das alles eingebunden in die je zeittypischen Regeln, in die Unwiderstehlichkeit sozialer Determiniertheit einer Ständegesellschaft, die prinzipiell auch die Konfessionsfrage überlagern konnte. Anders als heute, da man nach Ulrich Karpen mit dem akademischen Grad eher einen erreichten Leistungsstandard verbindet und eine wissenschaftliche Qualifikation anerkennt, die zudem auch im Hinblick auf ihre Verwendbarkeit für das berufliche Fortkommen erworben worden ist und somit neben dem *status academicus* auch einen *effectus civilis* hat (Karpen 1996: 800), kam es damals in ganz hohem Maße auf das Prestige bzw. auf die Würde an, auf den sozialen effectus, den ein akademischer Grad, erst recht der Doktorgrad, verleihen sollte.

Jedem in der Vormoderne, anders als heute, war allerdings bewusst, dass die soziale Qualität zuerst zählte. Die Universitäten wimmelten nur so von *magni* und *parvi*, *superiores* und *inferiores*, *nobiles* und *statum tenentes*, *mediocres* und *simplices*. Jeder trug seinen persönlichen und familiären Rang in die Universität hinein, suchte ihn dort zu behaupten, zumindest symbolisch darzustellen und im Rahmen des gesellschaftlich Möglichen gegebenenfalls zu verbessern. Die Universitäten wollten das so, wollten, dass allen Beteiligten stets die *consueti honores*, die ihnen zustehenden und gewohnten Ehren erwiesen werden. Manche Universitäten nahmen einen *ordo differentie* – eine Ungleichheitsordnung – sogar förmlich in ihre Statuten auf, so bereits um 1500 in Basel und in Tübingen. Das Problem war nur, wie man die Rangordnungen von Universität und Gesellschaft *ratione gradus aut status* – wie man formulierte – in Einklang bringen konnte, so dass es der Universität und der Gesellschaft vermittelbar und von ihr akzeptiert wurde. Für die Universität selbst war es lebenswichtig, dass sich ihr eigenes Rang- und Ordnungssystem in der Ständegesellschaft behauptete, sich immer wieder

demonstrativ öffentlich, zum Teil auch mit großem Prunk und zeremoniellem Aufwand, als Erfolgssystem erwies. Das galt je mehr die übrigen Grade verblassten oder in *unio actu*, in einem Akt, vergeben wurden insbesondere für die Doktorpromotion.

Konfliktfrei verlief das alles nicht, und im Übrigen ist der Gleichklang von Selbst- und Fremdeinschätzung nie wirklich gelungen. *Gradus* blieben gegenüber *status* und *honores* zweitrangig, innerhalb wie außerhalb der Universitäten. Ihr eigentlicher Sinn lag im Erreichen und im stufenweisen Ausdehnen der Lehrbefähigung, und die bot keineswegs einen Ersatz für mangelnden Status. Hinzu kam, dass die mit höheren sozialen Positionen halbwegs äquivalenten Grade des Doktors oder allenfalls noch des Lizentiaten einer der höheren Fakultäten, am ehesten noch der juristischen Fakultät, nur von wenigen erreicht wurden, am wenigsten von solchen, für die ein Doktorgrad ein wirklicher sozialer oder geburtsständischer Ausgleich gewesen wäre. Vom „Adel des Doktors“ hat man gerne gesprochen (Lange 1980) und die Promotion sogar mit der Nobilitierung verknüpfen wollen (vor allem in Wien, in der Nähe des Kaiserhofes sogar schon beim Grad des Magister artium im 17. Jahrhundert), doch war das meistens mehr Wunsch denn Wirklichkeit. Ausnahmen mag es vor allem in Renaissance-Italien mit seinem förmlichen ‚Doktorkult‘ angesichts prächtiger, stadttöffentlicher Grabmäler der juristischen Gelehrten zum Beispiel in Bologna gegeben haben, als man formulieren konnte: *judex id est rex* – der Jurist oder Richter ist der König (Immenhauser 1998). Allerdings konnte ein juristischer Doktorgrad in entsprechendem beruflichem Umfeld bei einer späteren Nobilitierung durchaus behilflich sein.

Wo schon so viel Würden und Ehren im Spiel waren, brauchte es eine Ehrenpromotion begreiflicherweise lange nicht. Sie ist denn auch das Ergebnis des modernen Funktionswandels der Promotion. Noch in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wusste man begrifflich und sachlich nicht zwischen einer *Honoris-causa*- und einer Absenzpromotion zu unterscheiden, so zum Beispiel in Heidelberg noch in den 1860er Jahren (Baur 2009: 145). Über ihre historischen Wurzeln ist derzeit noch wenig bekannt. Erste Fälle im 17. Jahrhundert betrafen ausschließlich Theologen. Ich selbst halte dafür, dass es Verbindungen bis ins späte Mittelalter zurück gibt, zu den Fällen der sogenannten *doctores bullati*, denen die Päpste den Grad per Diplom verliehen, eine Würde, die in Europas Universitäten allerdings nie anerkannt worden ist. Doch trotz möglicherweise weiter zurückreichender Wurzeln: Die heute bekannte Ehrenpromotion (von Wissenschaftlern) dürfte in Parallele zur leistungsorientierten und forschungsbasierten Promotion, deren Beleg der Dokortitel sein soll, entstanden sein.

Dem Vorherrschen von Statusfragen, von Würde und Ehre, entsprach es auch, dass das Promovieren wohl die längste Zeit im Verhältnis zur Gesamtstudentenschaft ein Phänomen kleiner Zahlen war – zumindest im deutschsprachigen Raum. Bis tief ins 19. Jahrhundert hinein war es überhaupt nicht notwendig, einen förmlichen Abschluss zu erreichen bzw. promoviert zu werden. Ein Zeugnis über den Universitätsbesuch genügte. Ausnahmen waren lediglich Mediziner, deren Doktorgrad seit dem 18. Jahrhundert schon zur Berufsbezeichnung wurde. Ansonsten ähnelte das Promotionsprofil einer Universität einer Pyramide mit einer sehr breiten Basis von Nichtpromovierten, die noch zur Mitte des 16. Jahrhunderts bei rund zwei Dritteln aller Studierenden lag (das sind beileibe keine Studienabbrecher), der Rest verteilte sich auf Magister und Lizentiaten, und nur rund 3 Prozent erreichten den höchsten Grad des Doktors einer der drei höheren Fakultäten, großmehrheitlich Juristen und Mediziner (vgl. zu den Zahlen Hesse 2007). Diese Relationen zur Gesamtstudentenschaft sind lange merkwürdig konstant geblieben. Noch anfangs des 20. Jahrhunderts lagen die Zahlen der Doktorpromotionen in Preußen und anderen deutschen Staaten bei etwa 3,5 Prozent, und erst seit den 1980er Jahren stiegen die Relationen auf heute rund 10 Prozent aller Absolventen (Titze 1995; vom Bruch

2007; und wie Anm.2). Für die ältere Zeit kann das alles nur heißen, dass neben den traditionellen Statusvorstellungen die soziale Akzeptanz des akademischen Bewertungssystems unterhalb der Doktorenschaft noch ziemlich gering gewesen ist.

Das lag auch daran, dass auf weiten Strecken der Vormoderne – anders als seit dem Aufkommen des modernen Berechtigungswesens – akademische Kenntnisse durchaus gefragt, aber in vielen Berufsfeldern keinerlei Abschlüsse notwendig waren. Die Abfolge von Studium, Promotion und Karriere wirkt außerordentlich modern. Von wenigen Spitzenpositionen in den Hofräten und Reichsgerichten, in den kirchlichen Offizialaten und im Medizinalwesen abgesehen, funktionierten Landes- und Stadtverwaltungen, Schulen und Handel und selbst die Kirchen vom Pfarrhaus bis zum Bischofsthron problemlos auch ohne akademische Experten. Immer gab es Alternativen. Anderswo erworbene Fähigkeiten waren völlig ausreichend, waren nicht selten sogar entscheidender, erst recht, wenn sie sich mit den bekannten sozialen Regeln der Zeit verbanden. Doktorpromotionen strebten denn auch jene häufiger als andere an, die schon jemand waren, für die akademische Titel und Würden nur ein Zusatz zur bereits vorhandenen Standeswürde waren, eher eine Bestätigung des Status als eine wirkliche *promotio*, eine Beförderung. In solchen Kreisen, etwa in städtischen Oberschichten wie der so genannten württembergischen Ehrbarkeit, wurde schon bald nach 1500 überdeutlich, dass sich Universitätsbesuch und Promotion sogar zu einem Bestandteil der Familienstrategie entwickelten und dem ökonomischen auch soziales Kapital zufloss (Immenhauser 1998: 228ff.). Sie half sowohl, den gesellschaftlichen Status zu konsolidieren als auch, der Familie statuskonforme Posten in der Landesverwaltung, der Landeskirche oder den Landesuniversitäten zu sichern. Die späteren württembergischen Pfarrer-, Beamten- und Gelehrtdynastien, mitsamt der frühneuzeitlichen Familienuniversität (mit Generationen von Söhnen, Schwiegersöhnen und Neffen auf demselben Lehrstuhl) gehen auf solche Strategien zurück. Solche Kreise sind es auch, die sich die zumeist sehr teuren Promotionen und die sie begleitenden gesellschaftlichen Ereignisse am ehesten leisten konnten, mitsamt den prestigeträchtigen italienischen und später auch französischen und niederländischen Dokortiteln nach Bildungsreisen bzw. Kavalierstouren.

Freilich – und damit komme ich zum Schluss – musste man das Richtige studiert haben. Auch Fakultäten und Wissenschaften unterlagen Status und Würden, und auch heute gibt es angesehenere Fächer als andere. Dem Massenmilieu der Artisten mitsamt Theologen und Medizinern stand zumeist in Deutschland die viel kleinere, aber vornehme Gruppe der *domini juristae*, so die schon frühe Selbstbezeichnung, gegenüber. Der Adel und andere Statushalter, wie die Angehörigen der oberen städtischen Schichten, trafen sich hier in einem relativ exklusiven Zirkel. Mochten auch die Doktoren der Theologie – der höheren Ehre Gottes wegen – intern noch so angesehen sein, als der dem sozialen Status der genannten Kreise einzig angemessene Grad galt die längste Zeit der juristische, am höchsten und am besten der *Dr. utr. iur.*, (*doctor utriusque iuris*), der Doktor beider Rechte, des weltlichen und geistlichen Rechts.

Literatur

- Die einzige Gesamtdarstellung des deutschen Promotionswesens ist auf weiten Strecken ein Plagiat, bezeichnenderweise erschienen in einem im Titelhandel einschlägig bekannten Verlag.
- Wollgast, S., 2001: Zur Geschichte des Promotionswesens in Deutschland. Bergisch Gladbach: Dr. Frank Grätz Verlag. Dazu die Rezension von U. Rasche am 5. März 2002. Online unter: <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/rezensionen/GA-2002-012> [Stand: 5.03.2002].
- Andresen, S., 2009: Strategen am Hof. Gelehrte Räte im Einsatz für den Kurfürsten Albrecht von Brandenburg-Ansbach. Diss. phil. Bern 2009 (in Druckvorbereitung).
- Baur, S., 2009: Vor vier Höllenrichtern... Die Lizentiats- und Doktorpromotionen an der Juristischen Fakultät der Universität Heidelberg (Rechtshistorische Reihe, Band 391). Frankfurt a. M. u.a.: Peter Lang Verlag.
- Blecher, J., 2006: Vom Promotionsprivileg zum Promotionsrecht. Das Leipziger Promotionsrecht zwischen 1409 und 1945 als konstitutives und prägendes Element der akademischen Selbstverwaltung. Diss. phil. Halle-Wittenberg. Online unter: <http://sundoc.bibliothek.uni-halle.de/diss-online/06/06H046/index.htm> [Stand: 10.05.2012].
- Boehm, L., 2004: Akademische Grade. In: Cordes, A. und Lück, H. et al. (Hg.): Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte, Band 1. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 111-126; erweitert Dies., 2007, In: Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7). Basel: Schwabe & Co AG: 11-54.
- Eulenburg, F., 1904: Die Frequenz der deutschen Universitäten von ihrer Gründung bis zur Gegenwart. Stuttgart: B. G. Teubner Verlag (Nachdruck 1994, Berlin: Akademie Verlag).
- Füssel, M., 2006: Gelehrtenkultur als symbolische Praxis. Rang, Ritual und Konflikt an der Universität der Frühen Neuzeit. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Hammerstein, N., 2003: Bildung und Wissenschaft vom 15. bis zum 17. Jahrhundert (Enzyklopädie Deutscher Geschichte, Band 64). München: R. Oldenbourg Verlag.
- Hesse, C., 2007: Acta Promotionum II. Die Promovierten der Universitäten im spätmittelalterlichen Reich. Bemerkungen zu Quantität und Qualität. In: Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7). Basel: Schwabe & Co AG: 229-250.
- Horn, E., 1893: Die Disputationen und Promotionen an den Deutschen Universitäten vornehmlich seit dem 16. Jahrhundert (Beihefte zum Centralblatt für Bibliothekswesen, Band XI). Leipzig: O. Harrassowitz Verlag.
- Immenhauser, B., 1998: Iudex id est rex: Formen der Selbstwahrnehmung gelehrter Juristen im späten Mittelalter. In: Kwiakowski, S. und Mattek, J. (Hg.): Ständische und religiöse Identitäten in Mittelalter und früher Neuzeit. Torún: Uniwersytet Mikołaja Kopernika: 43-61.
- Immenhauser, B., 2007: Bildungswege – Lebenswege. Universitätsbesucher aus dem Bistum Konstanz im 15. und 16. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 8). Basel: Schwabe & Co AG.
- Jastrow, I., 1930: Promotionen und Prüfungen. In: Doeberl, M. et al. (Hg.): Das akademische Deutschland, Band 3: Die deutschen Hochschulen in ihren Beziehungen zur Gegenwartskultur. Berlin: C. A. Weller Verlag: 219-244.
- Karpen, U., 1996: Akademische Grade, Titel, Würden. In: Flämig, Christian und Kimminich, Otto et al. (Hg.): Handbuch des Wissenschaftsrechts, Band 1, 2. völlig neu bearb. Auflage. Berlin: Springer Verlag: 795-810.

- Lange, H., 1980: Vom Adel des Doktors. In: *Luig, Klaus und Liebs, Detlef (Hg.): Das Profil des Juristen in der europäischen Tradition*. Ebelsbach: Rolf Gremer Verlag: 279-294.
- Mühlberger, K., 2007: Promotion und Adelsverleihung im frühneuzeitlichen Österreich. Zur Nobilitierungspraxis der Wiener Philosophischen Fakultät im 17. und 18. Jahrhundert. In: *Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7)*. Basel: Schwabe & Co AG: 575-624.
- Müller, R. A. (Hg.), 2001: Promotionen und Promotionswesen an deutschen Hochschulen der Frühmoderne (Abhandlungen zum Studenten- und Hochschulwesen, Band 10). Köln: SH-Verlag.
- Müller, R. A. (Hg.), 2007: Bilder – Daten – Promotionen. Studien zum Promotionswesen an deutschen Universitäten der frühen Neuzeit (Pallas Athene. Beiträge zur Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 24). Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Prabl, H.-W., 1978: Sozialgeschichte des Hochschulwesens. München: Kösel-Verlag.
- Rasche, U., 2007: Die deutschen Universitäten und die ständische Gesellschaft. In: *Müller, R. A. (Hg.): Bilder – Daten – Promotionen. Studien zum Promotionswesen an deutschen Universitäten der frühen Neuzeit (Pallas Athene. Beiträge zur Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 24)*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag: 150-273.
- Rasche, U., 2007: Geschichte der Promotion *in absentia*. Eine Studie zum Modernisierungsprozess der deutschen Universitäten im 18. und 19. Jahrhundert. In: *Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7)*. Basel: Schwabe & Co AG: 275-351.
- Rüegg, W. (Hg.), 1993-2011: Geschichte der Universität in Europa, 4 Bände. München: C.H. Beck Verlag.
- Schindling, A., 1994: Bildung und Wissenschaft in der Frühen Neuzeit 1650-1800 (Enzyklopädie Deutscher Geschichte, Band 30). München: R. Oldenbourg Verlag.
- Schwinges, R. C.: 1986: Deutsche Universitätsbesucher im 14. und 15. Jahrhundert. Studien zur Sozialgeschichte des Alten Reiches (Veröffentlichungen des Instituts für Europäische Geschichte Mainz, Universalgeschichte, Band 123: Beiträge zur Sozial- und Verfassungsgeschichte des Alten Reiches, Band 6). Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Schwinges, R. C., 2000: Genossenschaft und Herrschaft in der Universität der Vormoderne vom 12. bis 15. Jahrhundert, in: *Entwicklung und Realisierung des Genossenschaftsgedankens vom Mittelalter bis zur Gegenwart (Schriftenreihe zur Genossenschaftsgeschichte, Band 2)*. München: Bayerischer Raiffeisen- und Volksbanken-Verlag: 78-94.
- Schwinges, R. C. (Hg.), 2007: Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7). Basel: Schwabe & Co AG.
- Schwinges, R. C., 2010: Universität, soziale Netzwerke und Gelehrtdynastien im deutschen Spätmittelalter. In: *Rexroth, F. (Hg.): Zur Kulturgeschichte der Gelehrten im späten Mittelalter (Vorträge und Forschungen, Band LXXIII)*. Ostfildern: Jan Thorbecke Verlag: 47-70.
- Titze, H. et al., 1995: Wachstum und Differenzierung der deutschen Universitäten 1830-1945 (Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Band I,2). Göttingen: Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.
- vom Bruch, R., 2007: Akademische Abschlüsse im 20. Jahrhundert. In: *Schwinges, R.-C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert (Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Band 7)*. Basel: Schwabe & Co AG: 195-210.

Die Akademisierung der Vorstandsetagen

„Wer sind die deutschen Spitzenmanager?“ Diese Ausgangsfrage schließt viele Fragen mit ein: Welche Rolle hat die Bildung als Karrierefaktor gespielt, namentlich das Studium und die Promotion? Welche Karrierewege und welche Erfolgsbedingungen waren maßgeblich für den beruflichen Aufstieg? Welches sind die eigentlichen Quellen des persönlichen Karriereerfolgs?

Der kulturelle Bezugsrahmen der Untersuchung

Ziel der von mir zur Beantwortung einiger dieser Fragen durchgeführten Untersuchung¹ war es, die Wertvorstellungen und Erfolgsfaktoren einer Machtelite zu skizzieren. Es ging mir dabei um die Grundsätze derjenigen, die einen öffentlichen oder von der Öffentlichkeit notierten Namen haben. Die Vorstellungen herausragender Einzelpersonen erlauben einen Blick auf einen Ausschnitt der geistigen Kultur in diesem Land.

Unter Wahrung absoluter Vertraulichkeit wurden zu diesem Zwecke mit 61 Topmanagern leitfadengestützte Gespräche geführt, unter anderem zu Themen wie Herkunft, Bildungswege, beruflicher Werdegang, Wertvorstellungen sowie moralische, ethische und religiöse Orientierungen und Grundsätze.

In die Untersuchung wurden nur solche Spitzenmanager einbezogen, die in den 100 größten Unternehmen in Deutschland (Stichjahr 2000) die Position eines Vorstandsvorsitzenden, Aufsichtsratsvorsitzenden oder eines Vorstandsmitglieds bekleideten. Dazu gehörten zunächst die Manager der größten börsennotierten Unternehmen, die im Deutschen Aktienindex (Dax-30) repräsentiert sind. Einbezogen wurden ferner deutsche Spitzenmanager ausländischer Konzerne, insofern deren Umsatz das Größenkriterium erfüllte.

Schule und Lehre

Fast alle Spitzenmanager haben ein Gymnasium besucht, nur jeder zehnte von ihnen die Volksschule oder die Mittel- bzw. Realschule. Die Chancen für Volks-, Haupt- und Realschüler sind in den vergangenen Jahren eher noch schlechter geworden. Parallel zur allgemeinen Bildungsexpansion seit den 70er Jahren ist das Bildungsniveau der deutschen Elitenmitglieder gestiegen – und es steigt weiter: Je aktueller die Studien zur Wirtschaftselite, desto höher ist der Anteil der Abiturienten; je jünger die Manager, desto größer ist ebenfalls der Anteil der Abiturienten. In der Altersklasse bis 57 Jahre weist derzeit nur noch ein Spitzenmanager kein Abitur vor, oberhalb dieser Altersklasse allerdings noch einige.

Einen überraschend hohen Stellenwert nahm in vielen Elternhäusern die humanistische Bildungsidee ein. Jeder achte Topmanager besuchte ein altsprachliches Gymnasium. Neben dem humanistischen Gymnasium haben auch Internate, meist in kirchlicher Trägerschaft, als Erziehungsinstitution

1 Vgl. Buß, E., 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

eine besondere Rolle gespielt. Jeder achte Topmanager besuchte ein Internat, das bedeutet, etwa knapp ein Viertel der gegenwärtigen deutschen Wirtschaftselite hat entweder ein Internat oder ein altsprachliches Gymnasium besucht – im Bevölkerungsdurchschnitt extrem selten besuchte Bildungseinrichtungen. In den Internaten haben neben Gemeinschaftserlebnissen vorrangig konservativ-christliche Grundsätze das Leben bestimmt. Die Manager wurden mit klaren ethisch-moralischen Maximen, einem Ehrenkodex und rigiden Regeln konfrontiert.

Im Bildungshintergrund der deutschen Spitzenmanager verbinden sich Sachkompetenzen mit Verantwortungs- und Gemeinschaftsideen, Kulturwerte mit Persönlichkeitswerten. Es gibt kaum einen Vorstand in Deutschland, der sich nicht mit seiner Schulbildung identifiziert. Besonders ausgeprägt ist die Identifikation jener Manager, die ein Internat oder ein altsprachlich-humanistisches Gymnasium besucht haben. Die einstige Distanz zu den als verkrustet empfundenen Gymnasien hat sich in eine Hochachtung gegenüber den dort empfangenen Denkkulturen gewandelt. Die frühere Abweisung bestimmter Routinen wird jetzt als Quelle von nachhaltig verankerten Gemeinschafts- oder Selbstdisziplinierungen gedeutet.

Lehre

Nach Beendigung der Schulzeit stellt sich die Frage der Berufsausbildung in Form einer Lehre. Heute haben etwa 33 Prozent der deutschen Wirtschaftsführer eine Lehre absolviert. Und immerhin fast 10 Prozent aller Topmanager verzichteten ganz bewusst für eine Lehre auf ein Hochschulstudium. Keiner von ihnen hat dies im Nachhinein bedauert. Im Gegenteil: Die Lehre wird auch heute noch als wichtige Praxis- und Lebenserfahrung gedeutet. Fast alle Manager haben die Lehrzeit als sehr prägend empfunden. Vielfach haben sie im Rahmen einer verkürzten Ausbildung sehr schnell einen tiefen Einblick in zahlreiche Facetten ihres Berufes gewonnen. Gleichzeitig wurden ihnen dabei sehr früh über die normalen Lehrverhältnisse hinaus Eigenverantwortung und Selbständigkeit zugemutet, die sie als Sprungbrett für ihre nächsten Karriereschritte nutzten.

Studium

Der Weg an die Spitze der Wirtschaft führt in der Regel über die Universität. Die Akademisierung des höchsten Managements ist eine Entwicklung, die sich in Zukunft wohl noch verstärken wird. Je anspruchsvoller die Funktion, als desto wichtiger wird offenbar das Studium empfunden. Das ist das übereinstimmende Ergebnis aller Erhebungen über den Bildungsstand von Spitzenmanagern, die in den letzten Jahren publiziert worden sind. Obwohl zu verschiedenen Zeitpunkten mit verschiedenen Methoden und verschiedenen Unternehmen durchgeführt, kristallisieren sich aus den Untersuchungen die gleichen Tendenzen heraus. Die weit überwiegende Mehrheit der deutschen Spitzenmanager hat nach unserer Erhebung ein Studium abgeschlossen (82 Prozent), einige von ihnen auch auf dem zweiten Bildungsweg. Der Weg an die Unternehmensspitze führt über unterschiedliche Studienrichtungen: die Wirtschaftswissenschaften dominieren inzwischen mit knapp 28 Prozent vor den Ingenieurwissenschaften, an dritter Stelle rangiert das Jurastudium knapp vor den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen.

Offenbar ist die These, die Spitzenmanager in Deutschland hätten sich zielstrebig durch eine klare und begründete Studienwahl auf den Aufstieg vorbereitet, nicht zu halten. Die moderne Wirtschaft-

selite ist keine Elite, die sich in besonderem Maße für eine geordnete Karriere präpariert hat. Zufälle, Gelegenheiten, Ratschläge haben auf dem Weg nach oben mindestens die gleiche Rolle gespielt wie eigene Ziele und Interessen. Das sogenannte Verlegenheitsstudium tritt in den Biographien der Spitzenmanager immer wieder auf.

Es fällt zudem auf, dass unter den Spitzenmanagern nach wie vor nur eine sehr kleine Zahl von Absolventen aus Philosophischen Fakultäten zu finden ist. Dieser Befund steht in krassem Gegensatz zu der weit verbreiteten Annahme, der zufolge die Absolventen wirtschaftsfremder Fakultäten gleich gute Chancen für den Aufstieg in die Unternehmungsleitungen hätten, wenn jeder nur eine „Persönlichkeit“ sei. Dieses Klischee lässt sich nach unseren Befunden nicht halten. In Deutschland wird der Wert des Studiums für einen Unternehmer in erster Linie darin gesehen, dass es Fachkenntnisse vermittelt: die „praktischen“ Fächer dominieren.

Differenziert man die Studienwahl nach dem Alter der deutschen Spitzenmanager, nimmt relativ gesehen bei den unter 55-Jährigen der Anteil der Wirtschaftswissenschaftler deutlich zu; eine signifikante Zunahme findet auch bei den Ingenieurwissenschaften statt. Hingegen fast unverändert geblieben ist der Anteil der Juristen und Naturwissenschaftler. Eher selten sind Geistes- und Sozialwissenschaftler in der neuen Führungsriege zu finden. Auch die Zahl der Manager ohne Studium ist weiter gesunken.

Demnach lassen sich vier Trends beobachten:

Erster Trend: Die allgemeine Bedeutung der Juristen in der deutschen Wirtschaftselite ist rückläufig. Damit ist das traditionelle Juristenmonopol bei der Rekrutierung von Spitzenmanagern durchbrochen. Interessant ist, dass die Juristenquote mit sinkendem Alter korreliert: Je jünger die Spitzenmanager, desto seltener haben sie eine juristische Ausbildung.

Zweiter Trend: Die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge erfahren eine allgemeine Aufwertung. In früheren Studien lag der Anteil der Ökonomen bei durchschnittlich 20 Prozent, inzwischen ist er auf fast 30 Prozent gestiegen. Heute gibt es kaum noch ein Großunternehmen, in dem nicht wenigstens ein Vorstandsmitglied ein wirtschaftswissenschaftliches Studium vorweisen kann. Vor allem unter den jüngeren Topmanagern sind diese Fächer am stärksten verbreitet.

Dritter Trend: Neben den Ökonomen scheinen auch die Naturwissenschaftler und Techniker auf dem Vormarsch in die Wirtschaftselite zu sein. Vor allem unter den jüngeren Spitzenmanagern steigt der Ingenieuranteil stark, die älteren Topmanager haben sehr viel seltener ein Ingenieursstudium absolviert. Die Ingenieure kommen oftmals aus kleineren Städten oder sind auf dem Dorf aufgewachsen. Unter den Dax-30-Vorstandsvorsitzenden ist das Ingenieursstudium das am zweithäufigsten gewählte.

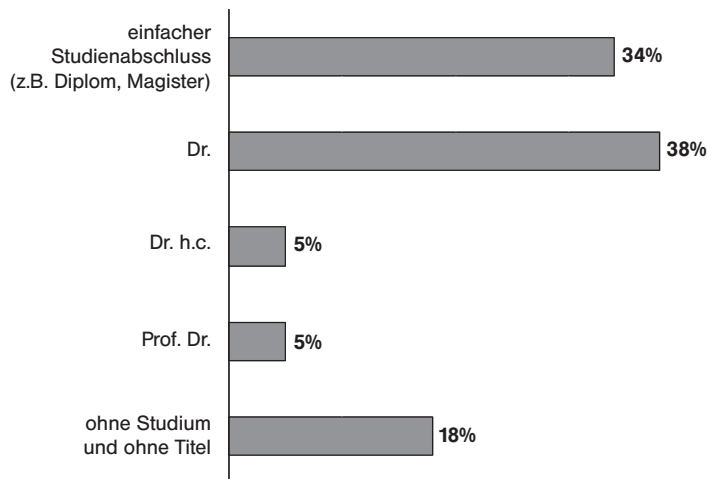
Vierter Trend: Die Tendenz zur Akademisierung des Top-Managements hat weiter zugenommen. Allerdings sind Disziplinen wie die Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften oder Medizin von der Entwicklung ausgenommen. In Deutschland wird der Wert des Studiums für einen Spitzenmanager vor allem darin gesehen, dass es entsprechende Fachkenntnisse und Methodiken vermittelt: die sogenannten praktischen Fächer dominieren.

Fazit: Offenbar machen in Zukunft die Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften die Besetzung der Top-Positionen in Deutschlands größten Unternehmen unter sich aus.

Akademische Titel

Der Anteil der promovierten Spitzenmanager liegt derzeit bei knapp 50 Prozent. Im Vergleich: Unter den Vorstandsvorsitzenden der 100 größten Unternehmen Deutschlands lag die Promotionsquote im Jahre 1995 bei 46 Prozent. Die Zahlen sind also im letzten Jahrzehnt relativ stabil. Das bedeutet, dass die Promotion in jüngster Vergangenheit nicht an Stellenwert gewonnen hat.

Abbildung 1: Akademische Titel der deutschen Spitzenmanager (n=61)



Quelle: Eugen Buß, 2007: *Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind* (Abb. 13)

Signifikant höher fällt die Promotionsrate aus, wenn man nur die Vorstandsvorsitzenden der Dax-30 Unternehmen betrachtet. Dort erreicht sie derzeit eine Quote von 66 Prozent. 20 der derzeit 30 Vorstandsvorsitzenden haben den Dokortitel erworben. Hier wird noch deutlicher, dass die technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächer auf dem Vormarsch sind:

Fachrichtungen der Promotionen der DAX-30 Vorstandsvorsitzenden (Stand Juli 2011):

Ingenieurwissenschaften	37%
Naturwissenschaften	21%
Betriebswirte	21%
Rechtswissenschaften	21%

Auch unter den jüngeren Spitzenmanagern stellen die Promovierten inzwischen die Majorität. Offen ist, wie sich ihr Vormarsch erklärt – ob sie tatsächlich besser ausgerüstet sind für die Spitzenpositionen oder ob sie lediglich größeres Prestige genießen und deshalb den Vorzug erhalten. Trotzdem ist klar: Der erworbene Dokortitel ist heute für Zwecke der sozialen Distinktion unter der Wirtschaftselite nur noch begrenzt geeignet. Mehr Exklusivität versprechen weniger weit verbreitete Ehrentitel wie etwa Honorarprofessuren. Diese signalisieren deutlicher die herausgehobene gesellschaftliche Stellung. Professorentitel finden sich überproportional in Führungspositionen von forschungs- und entwicklungsorientierten Pharmaunternehmen.

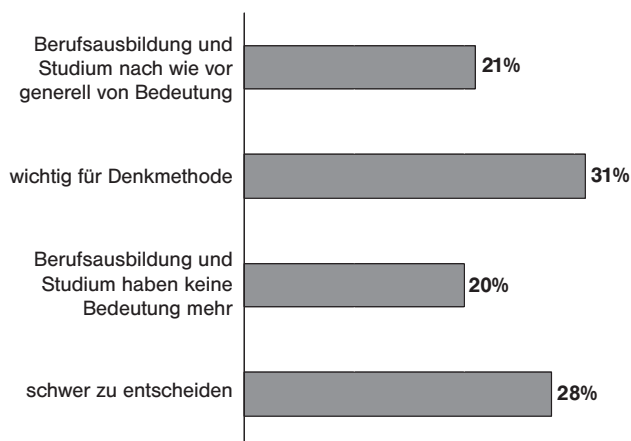
Interessant ist auch, dass nach unseren Befunden der Anteil der Promovierten mit der Unternehmensgröße kontinuierlich ansteigt. Besonders in Banken und Versicherungen sowie in Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche sind Dokortitel weit verbreitet.

Stellenwert des Studiums

Höchst differenziert ist der Stellenwert, den die Spitzenmanager ihrem Studium und den dort eingeübten Denkweisen heute noch zumessen. Wirken die Denkweisen des gewählten Studiums auf den Top-Etagen noch nach? Oder dominieren die mit einer Führungsposition verbundenen systemimmanenten Denktechniken und Entscheidungsverfahren?

Eine einheitliche Tendenz ist nicht zu erkennen. Gut die Hälfte der Spitzenmanager hält die im Studium erworbenen Qualifikationen nach wie vor für bedeutsam. Entweder schätzen sie das dort erworbene Fachwissen, da es ihnen hilft, bestimmte Probleme besser verstehen zu können (ca. 20 Prozent), oder aber sie schätzen an ihrer Ausbildung bestimmte Methodiken des Denkens und der Problemstrukturierung, von der sie heute noch unverändert profitieren (ca. 30 Prozent). Generell scheint das im Studium erworbene Methodenwissen eine größere Bedeutung zu haben als das Fachwissen.

Abbildung 2: Die deutschen Spitzenmanager. Bedeutung von Studium und Berufsausbildung (n=61)



Quelle: Eugen Buß, 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind (Abb. 14)

Es fällt auf, dass vor allem die Manager der Fachrichtungen Natur- und Ingenieurwissenschaften den hohen Stellenwert ihres Studiums für ihre heutigen Aufgaben betonen.

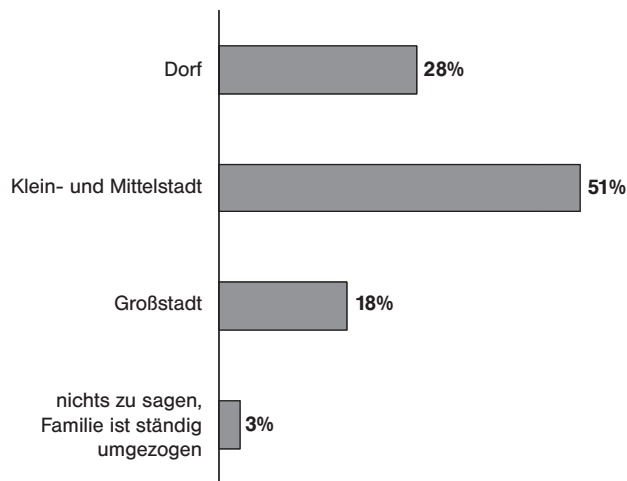
Ganz anders reagieren dagegen die Spitzenmanager, die primär auf einen betriebswirtschaftlichen Studiengang zurückblicken. Bei ihnen scheinen bis auf wenige Ausnahmen die angestammten Kompetenzen und Denkstrukturen verblasst. Nach ihrer Auffassung ist die Art des Studiums oder der Berufsausbildung eher zweitrangig; entscheidend ist, ob jemand an der Spitze steht, der in einem positiven Sinn ein Generalist ist und weniger, ob ein Unternehmen von einem Betriebswirt, Chemiker, Juristen oder Ingenieur geleitet wird: Das Studium als Schule des Lebens. Man will nicht zu früh ins Ghetto einer lebenslanglich angelegten Fachspezialisierung abgedrängt werden. Im Gegenteil: Insbe-

sondere die Spitzenmanager, die nicht aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich kommen, betonen, dass das Studium ihnen geholfen habe, nicht hinter den Palisaden eines fachlich eng eingegrenzten Terrains zu verharren. Vielmehr hätte das Studium ihnen geholfen, über die eigene Disziplin hinaus in weiteren Zusammenhängen zu denken.

Herkunftsgemeinde und Studium

Karriereaussichten werden in der Regel vom sozialen und kulturellen Umfeld bestimmt, in das ein Manager geboren wird. Dieses Umfeld unterscheidet sich je nach Charakter der Gemeindegröße. Von der dörflichen Umgebung gingen in der Vergangenheit schwächere Anstöße zur Entscheidung für eine Managerkarriere aus als von der Großstadt. Dies hat sich inzwischen geändert.

Abbildung 3: Wo die Spitzenmanager hauptsächlich aufgewachsen sind (n=61)

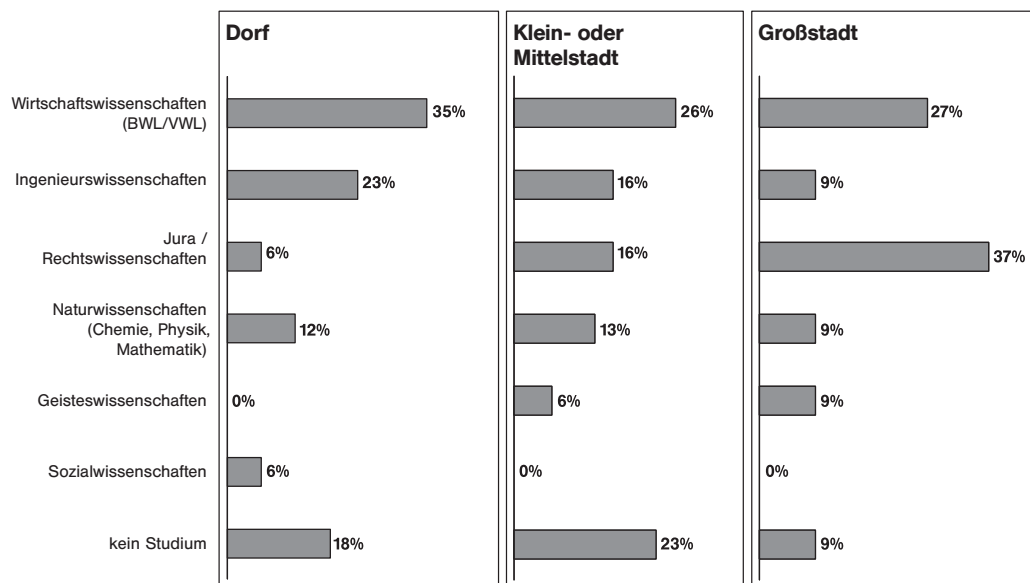


Quelle: Eugen Buß, 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind (Abb. 9)

Mehr als jeder vierte Spitzenmanager bekundet, in einer dörflichen Umgebung aufgewachsen zu sein. Die Distanz dörflicher Atmosphäre gegenüber universitären Bildungswegen wirkte sich gegen die Wahl eines Studiums und zugunsten einer stärker praktischen Ausbildung aus: Fast jeder fünfte Manager, der aus einer ländlichen Umgebung stammt, ist ohne Studium in die Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft gelangt. Ansonsten entschieden sich die Dorfsöhne vor allem für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge, daneben spielten noch Ingenieur- und Naturwissenschaften bei der Studienwahl eine Rolle.

Die überwiegende Mehrheit von gut 50 Prozent der heutigen Spitzenmanager wuchs in einer Klein- oder Mittelstadt auf. Das ist überraschend. Während frühere Studien ergaben, dass die Mehrzahl der Spitzenmanager noch aus der Großstadt stammte, ist dieser Anteil offenbar deutlich rückgängig. In einer Großstadt ist nur noch knapp ein Fünftel der heutigen Top-Manager aufgewachsen. Obwohl das großstädtische Milieu durch ein breites Angebot an kulturellen Möglichkeiten auch differenzierte geistige Neigungen zu bedienen vermag, hat dieser Umstand den Karrierewillen offenbar nicht beflügelt. Ganz im Gegenteil: Die Großstadt bildet eher eine Barriere als ein Sprungbrett für die höchsten Positionen in der Wirtschaft.

Abbildung 4: Studienrichtung nach Herkunftsort



Leseprobe: Von den Spitzenmanagern, die im Dorf aufgewachsen sind, haben 35,3% Wirtschaftswissenschaften studiert.

Quelle: Eugen Buß, 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind (Abb. 10)

Manager, die in Großstädten aufwuchsen, haben in aller Regel studiert. Offenbar genießt unter den Großstadtkindern der heutigen Wirtschaftselite das Jurastudium nach wie vor eine ungebrochene Wertschätzung, während die Ingenieurwissenschaften eigentümlich unterrepräsentiert sind.

Unsere Daten rechtfertigen die Hypothese, dass die Struktur der Herkunftsgemeinde offenbar einen Einfluss auf den Studiengang hat. In dem Maße, in dem die Spitzenmanager vermehrt aus dem dörflichen oder kleinstädtischen Milieu rekrutiert werden, verliert offenbar das traditionelle Juristenmonopol in der Wirtschaftselite an Bedeutung.

Die Analyse der Herkunftsdaten erlaubt einen weiteren Schluss: Die Unterschiede zwischen Stadt und Land, soweit sie in der Vergangenheit eine Ungleichheit der Karrierechancen bedingt haben, sind allmählich eingeebnet worden. Gemessen am jeweiligen Anteil der auf dem Land und in Kleinstädten ansässigen Bevölkerung sind die Dorf- und Kleinstadtsöhne unter den Spitzenmanagern auf dem Vormarsch. Der traditionelle Vorsprung der Großstädter ist inzwischen eingeholt.

Offen ist, wie sich diese beträchtlichen Verschiebungen erklären lassen. Allgemein akzeptierte Erklärungen, wie die, dass „der städtische Geist“ (König) immer unabhängiger geworden sei von der großstädtischen Struktur, können dabei ebenso eine Rolle spielen, wie die möglicherweise tiefere Verankerung traditioneller für den beruflichen Erfolg maßgeblicher Werttugenden im kleinstädtischen Milieu.

Literatur

Buß, E., 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Promotionen von Politikern im historischen und internationalen Vergleich

Das bieder klingende Thema meines Beitrags hat einen spektakulären Subtext, der im Februar des letzten Jahres für mehrere Wochen die Schlagzeilen nicht nur der Boulevardpresse beherrschte und jüngst wieder in diese zurückgekehrt ist. Der Sturz des wohl glamourösesten deutschen Politikers der Nachkriegszeit über die Erschleichung seines Dokortitels und die nachfolgenden Sekundärskandale haben gezeigt, welche enorme moralische und politische Sprengkraft die Verletzung der Normen haben kann, die den Erwerb der unscheinbaren akademischen Präposition „Dr.“ steuern. Auf einen Schlag war das symbolische Kapital ständischer Ehre des Freiherrn aufgezehrt und zugleich die Reputation der titelverleihenden Instanzen und Personen schwer beschädigt. Die Frage stellt sich natürlich, warum ein in so vieler Hinsicht so sehr begünstigter Politiker bereit war, das vorhersehbar hohe Risiko der Entdeckung und die zu erwartenden fatalen Folgen eines umfassenden Plagiats auf sich zu nehmen. Der Umstand, dass es Parallelfälle zu dem des Freiherrn zu Gutenberg gab, deutet an, dass die Antwort nicht, jedenfalls nicht nur, in der Individualpsychologie zu suchen ist, sondern in den Besonderheiten des politischen Handlungsfeldes und der auf ihm agierenden Personen. Mit diesem Beitrag wird versucht, eine soziologische Antwort auf diese Frage zu geben, eine Antwort, die sich auf die in der repräsentativen Demokratie geltenden sozialen Regeln der Auswahl des politischen Personals beruft. Dass dabei zusätzlich auch psychische Dispositionen gewissermaßen als Weichensteller eine Rolle spielen können und etwa im Fall des Freiherrn (von dem allerdings für eine Weile nun keine Rede mehr sein soll) vermutlich auch gespielt haben, bleibt im Weiteren unberücksichtigt.

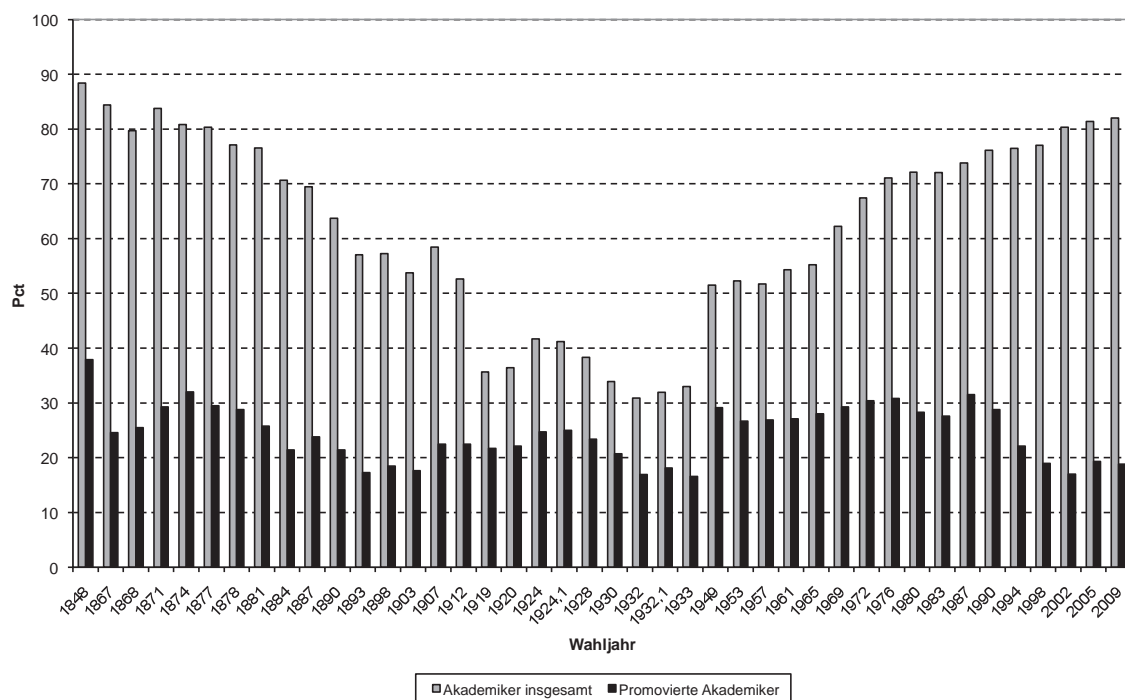
Politik in der repräsentativen Demokratie ist – einer berühmten Definition Joseph Schumpeters zufolge – Konkurrenzkampf um die Macht (Best & Higley 2010). Dieser Konkurrenzkampf vollzieht sich als marktförmiger Wettbewerb der Politiker und Politikerinnen um begehrte Positionen im politischen System, wobei deren Attraktivität nicht nur in den materiellen Vergütungen liegt, die mit den Positionen verbunden sind, sondern auch in den Chancen zur Selbstverwirklichung und zum Erwerb sozialer Reputation. Den Zugang zu den Positionen überwachen und regeln Torwächter oder Selektorate, die über Kandidaturen entscheiden. In einer fernen Vergangenheit waren das Honoratiorengruppen, die vor Parlamentswahlen die Kandidaten bestimmten, in der Gegenwart sind das in Deutschland lokale und regionale Parteiorganisationen. Auch wenn der Wähler dann das letzte Wort hat, entscheidet doch die Vorauswahl der Selektorate über die Zusammensetzung der Parlamente. Auf dem Weg in die Kandidatenpools der Parteien und schließlich in das Parlament kommen die informellen Zugangsregeln zu Geltung, die – neben den formalen Bestimmungen des passiven Wahlrechts – darüber entscheiden, wer im Konkurrenzkampf um Mandate zum Zuge kommt. Diese informellen Regeln sind außerordentlich wirksam: nirgends und nie haben demokratisch gewählte Parlamente auch nur annähernd der Zusammensetzung des passiv oder aktiv berechtigten Wahlvolkes entsprochen.

Dies ist natürlich darin begründet, dass im Konkurrenzkampf um Mandate bestimmte Eigenschaften der Wettbewerber eine begünstigende oder benachteiligende Rolle spielen und damit zu Kriterien der Auswahl werden. Werthaltig sind Eigenschaften, wenn sie auf im politischen Spiel nützliche instrumentelle Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen – etwa als Experten oder Netzwerker – verweisen, oder in Wahlen signalwirksame symbolische Qualitäten anzeigen – wie etwa Herkunft oder

Geschlecht. Gemeinsam bilden diese Eigenschaften das „repräsentative Kapital“ (L. Godmer 2002) von Politikern – eine auf das politische Handlungsfeld zugeschnittene Mischform der von Pierre Bourdieu abgegrenzten Kapitalsorten. Den Wert der Komponenten des repräsentativen Kapitals kann man sehr grob durch das Ausmaß abschätzen, mit dem eine Eigenschaft unter den Abgeordneten gegenüber den passiv Wahlberechtigten über- oder unterrepräsentiert ist – wobei uns klar sein muss, dass wir bei einer solchen Betrachtung nur die Nachfrage-, aber nicht die Angebotsseite des Wettbewerbs um Mandate erfassen (Best 2007).

Der Dokortitel ist in diesem Kapitalstock eine Münze mit zwei Seiten – einer instrumentellen und einer symbolischen. Zum einen zeigt er eine hohe Sachkompetenz in einem spezifischen Fachgebiet an, zum anderen symbolisiert er positiv konnotierte Qualitäten seiner Träger und Trägerinnen, nämlich Bildung, Fleiß, Intelligenz und Sitzfleisch. Die mit dem Dokortitel verbundene Anerkennung ist nicht zuletzt in dem Umstand begründet, dass er nur durch eigene Leistung erworben, aber nicht – wenn es mit rechten Dingen zugeht – gekauft oder ererbt werden kann. Doktores passen also gut in eine sich als Meritokratie verstehende repräsentative Demokratie. Der eben improvisierte Index relativer Überrepräsentation sollte bei diesem Merkmal also recht hoch sein.

Abbildung 1: Anteil der Akademiker/-innen und Promovierten im deutschen Nationalparlament seit 1848



Quelle: Best et. al / SFB 580

Die sich von der Frankfurter Nationalversammlung 1848 bis zum im Jahr 2009 gewählten gegenwärtigen Bundestag über 163 Jahre aufspannende Zeitreihe der Promoviertenanteile der Abgeordneten deutscher Nationalparlamente bestätigt diese Erwartung. Den Auftakt bildete die Frankfurter Nationalversammlung des Jahres 1848, die – seither historisch unerreicht – die Crème der deutschen Geistesgeschichte beherbergte. Mit einem Promoviertenanteil von 38 Prozent war sie mit viel mehr Recht ein Doktoren- als ein Professorenparlament, von der letztgenannten Kategorie hatte sie nur 8 Prozent

in ihren Reihen (Best 1990). Was den Index der (Über-)Repräsentation der Promovierten angeht, dürfte er 1848 angesichts der insgesamt sehr geringen Akademikerquote in der Bevölkerung, und obwohl das passive Wahlrecht 1848 Frauen und Personen in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis ausschloss, bei deutlich über dem zweihundertfachen ihres Anteils in der erwachsenen männlichen Bevölkerung gelegen haben. Zugleich ist aber zu berücksichtigen, dass es sich bei den Doktorarbeiten vielfach im engen Wortsinne um Inauguraldissertationen handelte, die das einzige Abschlusszertifikat für einen „Vollakademiker“ bildeten. Das war vor allen Dingen in den Geisteswissenschaften der Fall. Marx' über den Postweg in Jena abgewickelter Promotionsverfahren mag hier als Beispiel gelten. Als Folge war die Promoviertenquote unter den akademisch gebildeten Abgeordneten der Paulskirche mit etwa 45 Prozent sehr hoch. Auf der anderen Seite hatten rund 45 Prozent der Promovierten, und damit insgesamt etwa jeder sechste Abgeordnete, einen juristischen Dokortitel – was Ausdruck der in der Frankfurter Nationalversammlung auf historischem Höchststand befindlichen Juristendominanz war. Bis in die 1980er Jahre blieb der juristische Doktorgrad der häufigste akademische Titel deutscher Abgeordneter. In der Mitte des 19. Jahrhunderts war er zugleich äußeres Zeichen der Fachgeschultheit eines zu „staatsständischer Herrschaft“ (Koselleck 1975) berufenen Beamten-tums, das mit großem Abstand zu anderen Sozialkategorien die Ränge der Paulskirche beherrschte. Seine Komplementärkategorie war der Adel, genauer gesagt der erbliche Landadel, neben dem es einen häufig nobilitierten Beamtenadel gab, der seinen Titel Verdiensten um die Verwaltung der monarchischen Staaten verdankte. Diese Schnittmenge zwischen beiden titeltragenden Gruppen war in den deutschen Parlamenten vor 1914 jedoch relativ klein. Die preußischen Junker waren etwa akademischer Bildung eher fern, was sich an der Zusammensetzung der konservativen Reichstagsfraktion in den 1880er Jahren zeigte, in der rund 80 Prozent Adelige, aber nur 20 Prozent zertifizierte Universitätsabsolventen saßen (Best/Hausmann/Schmitt 2000). Otto von Bismarck, der das juristische Staatsexamen abgelegt hatte, war also eher eine Ausnahme. Einen Dr. Otto von Bismarck gab es allerdings erst ab 1888, als ihm die Universität Gießen – ausgerechnet – die theologische Ehrendoktorwürde verlieh.

Die Anteile beider Gruppen von Titelträgern – Doktores und ‚Vons‘ – nahmen seit Ende der 1870er Jahre ab. Anstelle des beamteten Bildungsbürgertums traten zunächst das Besitzbürgertum und seit Anfang der 1890er Jahre zunehmend bildungsferne (was zertifizierte Abschlüsse angeht) Gewerkschafts- und Parteifunktionäre, die vor allem die Reihen der schnell wachsenden SPD-Reichstagsfraktion füllten. Im letzten Reichstag des Kaiserreichs waren Träger von Adels- und Dokortiteln mit ähnlichen Anteilswerten zwischen 18 Prozent und 20 Prozent vertreten.

Mit dem Ende des Kaiserreichs endete jedoch diese Parallelität: der Adel verschwand als eine numerisch bedeutsame Kategorie aus den deutschen Nationalparlamenten. In den Bundestagen schmolz er schließlich zu einer Residualkategorie von ein bis drei Prozent. Dagegen nahm nach 1918 der Anteil der Promovierten zunächst wieder zu – mit einem Einbruch in den 1930er Jahren, als sich der Reichstag mit bildungsfernen Plebejern füllte. In den Reichstagen der Weimarer Republik verbreitete sich zudem eine akademisch geschulte Intelligenz, die den Übergang in ein saturiertes Bildungsbürgertum nicht vollzogen hatte und sich überwiegend auf den Feldern der Publizistik und Journalistik in den ideologischen und propagandistischen Dienst der politischen Gesinnungsgemeinschaften stellte. Für diese Sozialfigur war der Dokortitel ein essenzieller Qualifikations- und Reputationsnachweis in sonst ungesicherter Stellung. Der ‚kleine Doktor‘ Joseph Goebbels mag als Beispiel für ihre verschattetsten Seiten gelten. Nie zuvor und nie seither war der Anteil der Promovierten an den Akademikern in den Nationalparlamenten so hoch wie in der Weimarer Republik.

Nach einem erneuten und markanten Anstieg des Anteils der Promovierten an allen Abgeordneten in der Gründungsphase der Bundesrepublik verharrte er bis Anfang der 1990er Jahre auf dem hohen Niveau von 27 bis 32 Prozent. Wieder war es ein beamtetes Bildungsbürgertum, das das Gros der Promovierten stellte, nur dass sich das Profil von den Verwaltungsbeamten hin zu den Vertretern der Lehrberufe verschob. „Das Parlament ist mal voller, mal leerer, aber immer voller Lehrer“ lautete damals das schöne Diktum eines der wenigen im Bundestag verbliebenen Adeligen – des Grafen von Lambsdorff. Gleichzeitig endete die Dominanz juristischer Promotionen, die seit Ende der 1960er Jahre mehr und mehr von Titeln aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen abgelöst wurden, welche nach 1990 einen Anteil von 41 Prozent an den Promotionen der Bundestagsabgeordneten erreichen. Der Anteil der juristischen Promotionen ist nach 1990 dagegen auf heute 30 Prozent gesunken. Der Wechsel des Dr. jur. Konrad Adenauer zu seinem ‚spirituellen Enkel‘ Dr. phil. Helmut Kohl mag dafür als Einzelbeleg gelten. Die Promoviertenquote unter den Akademikern lag in der alten Bundesrepublik mit etwa 40 Prozent ähnlich hoch wie im 19. Jahrhundert.

Dieses Bild änderte sich jedoch dramatisch während der letzten zwanzig Jahre. Zwischen 1987 und 2002 halbierte sich der Anteil promovierter Bundestagsabgeordneter nahezu und sank auf Anteilswerte, die ähnlich niedrig sind wie Ende der 1930er Jahre. Dies ist ein Prozess, der sich progressiv im laufenden Austausch der Abgeordnetengenerationen vollzieht. Jüngere Abgeordnete sind seltener promoviert als ältere. Der Grund für diese Entwicklung ist nicht etwa ein Auszug der Akademiker aus dem Bundestag des vereinten Deutschland – ihr Anteil liegt mit nahezu 80 Prozent der Mitglieder sogar höher als in der alten Bundesrepublik –, sondern die markante Abnahme des Anteils der Promovierten unter den Abgeordneten mit Hochschulabschluss auf rund 28 Prozent. Diese Veränderung deutet darauf hin, dass der Wert des Dokortitels als Distinktionsmerkmal im ‚Konkurrenzkampf um die Macht‘ zurückgegangen ist. Es wäre ein interessanter Untersuchungsaspekt, ob auch sein Gebrauch abgenommen hat. Von Dr. Merkel ist jedenfalls nach meinem Eindruck weniger die Rede als seinerzeit von Dr. Kohl oder Dr. Adenauer.

Auch ist zu fragen, ob die Imperative politischer Karriereplanung überhaupt noch eine kontemplative Karenzzeit, wie sie für den Erwerb des Dokortitels nach traditionellen Maßstäben erforderlich ist, zulassen. Die Schilderungen der Umstände, unter denen die ‚Dissertation‘ des Freiherrn zu Guttenberg zustande gekommen sein soll, geben einen bewegenden Einblick in diesen Aspekt der Lebenswelt des Karrierepolitikers.

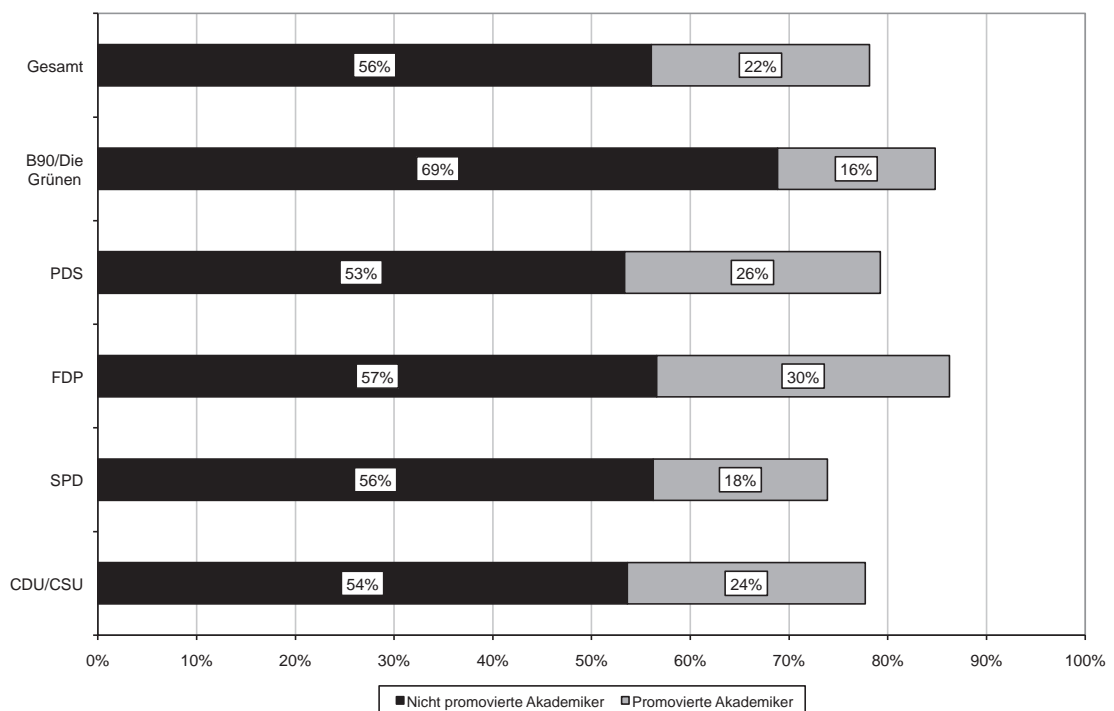
Auch hat der Anteil der Abgeordneten, die aus hauptamtlichen Positionen in Parteiorganisationen, deren Vorfeldorganisationen und anderen politiknahen Berufsfeldern in ihr Mandat eingerückt sind, der Anteil von Berufspolitikern *pur et dur* also, in den letzten Legislaturperioden auf Kosten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, einschließlich der Lehrer, zugenommen. Dies legt nahe, dass die Abkömmlichkeit von politischen Karriereaspiranten für eine Promotionszeit abgenommen hat – was wiederum einen gesteigerten Anreiz setzen würde, einen begehrten Titel ohne eigenen Zeiteinsatz auf illegitime oder sogar illegale Weise zu erwerben.

Der Umstand, dass seit 1990 eine deutliche Mehrheit von 58 Prozent der Akademiker im Bundestag Bildungsaufsteiger sind, von denen weder Vater noch Mutter einen Hochschulabschluss besitzen, dürfte ebenfalls den Promoviertenanteil drücken. Wenn beide Eltern Akademiker sind, liegt der Anteil der Promovierten unter den Abgeordneten mit Hochschulabschluss bei 34 Prozent, wenn kein Elternteil einen Hochschulabschluss besitzt bei 26 Prozent; ein ähnlich niedriger Anteil wird erreicht, wenn nur ein Elternteil einen akademischen Abschluss besitzt. Erst eine reinerbige Akademikergenealogie

zieht also den vollen Herkunftseffekt nach sich. Ein eindrückliches Beispiel für einen nichtpromovierten Aufsteiger aus sehr bildungsfernem Herkunftsmilieu ist Gerhard Schröder, der nicht nur in dieser Hinsicht der soziale Antipode des Freiherrn zu Guttenberg ist.

Die Frage, warum nach der Wiedervereinigung der Anteil der Promovierten so deutlich zurückging, ist mit herkunftsbedingten Barrieren des Zugangs zum Dokortitel und den Veränderungen in der Berufszusammensetzung des Bundestags allerdings nicht hinreichend beantwortet: Schon Ende des 19. Jahrhunderts war die politische Karriere zu einem Pfad des sozialen Aufstiegs geworden, der auch von Bildungsaufsteigern begangen wurde. Seit diesem Zeitpunkt vollzog sich auch ein Prozess der politischen Professionalisierung und Karrierisierung, der es für Aspiranten auf einen Parlamentssitz zunehmend erforderlich machte, sich schon frühzeitig auf Positionen in der Parteihierarchie oder in lokalen Ämtern für eine spätere Mandatsübernahme zu empfehlen. Dennoch waren große und in der alten Bundesrepublik sogar wachsende Anteile der Abgeordneten deutscher Nationalparlamente im 20. Jahrhundert promoviert.

Abbildung 2: Anteil der promovierten und nicht promovierten Akademiker/-innen in den Fraktionen des Deutschen Bundestages seit 1990



Quelle: Best et. al / SFB 580

Auch ein Direkteffekt der Wiedervereinigung, etwa durch ein abweichendes Promotionsverhalten ostdeutscher Abgeordneter, ist nicht zu erkennen: Tatsächlich verhält es sich umgekehrt, denn mehr ostdeutsche als westdeutsche Abgeordnete sind promoviert, was vor allem dem relativ hohen Anteil Promovierter in der PDS-Fraktion (heute DIE LINKE) geschuldet ist, der nur von dem der FDP-Fraktion übertroffen wird. Der Anteil der *Bildungsaufsteiger* ist in beiden Fraktionen übrigens geringer als in denen von SPD und CDU/CSU. Im Fall der FDP wie bei der PDS haben wir es mit einer Vertretung zu tun, die sich überwiegend aus etablierten akademischen Herkunftsmilieus der oberen Dienstklasse

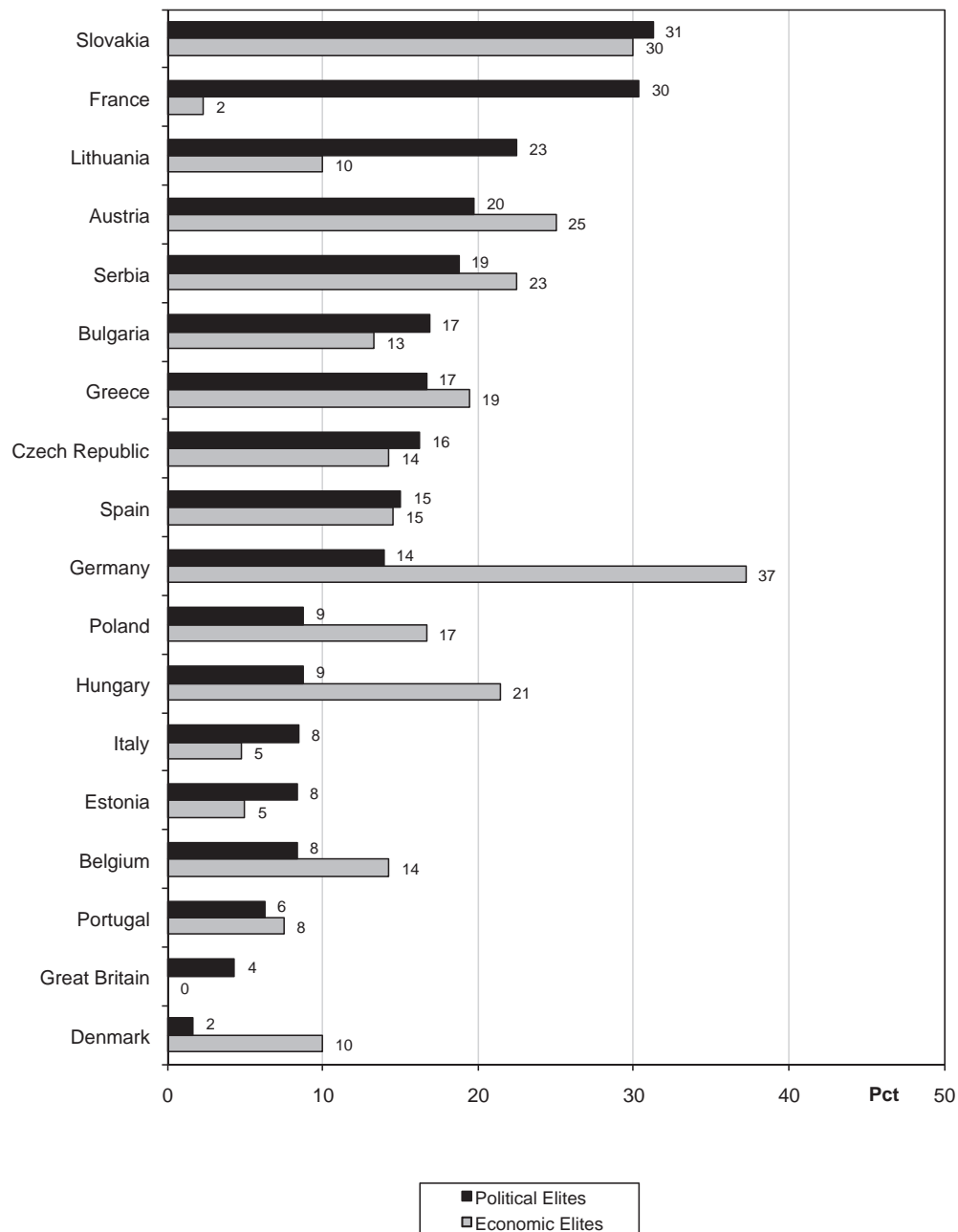
der beiden früheren deutschen Teilstaaten rekrutiert. Es sind deshalb eher die beiden großen Volksparteien, in denen die Bildungsaufsteiger zu finden sind (Best/Vogel 2011).

Die Gründe für den Rückgang des Anteils der Promovierten zeigen sich deutlicher bei den GRÜNEN, die – nach der FDP – den höchsten Anteil von Abgeordneten mit einem Hochschulabschluss, zugleich aber mit Abstand den geringsten Anteil Promovierter in ihren Reihen haben. Hier deutet sich auf der Nachfrageseite der Rekrutierungsfunktion eine Bedeutungsverschiebung zwischen den Komponenten des repräsentativen Kapitals der Abgeordneten an: ein relativer Bedeutungsgewinn akademischer Qualifikationen geht mit einer Bedeutungsminderung ihrer symbolischen Manifestation in der Gestalt des Dokortitels einher. Ich vermute, dass wir es hier mit einer Erscheinung zu tun haben, die als *conspicuous modesty*, als demonstrative Bescheidenheit, diagnostiziert wurde und aus der Egalitätsnorm der Massendemokratie resultiert. Träfe dies zu, dann wäre der Rückgang des Promoviertenanteils nach 1990 vor allem auf normative Veränderungen zurückzuführen, die den Wert des Dokortitels als Stütze im Konkurrenzkampf um Mandate mindern, ihn vielleicht in bestimmten Milieus und bei bestimmten Selektoren sogar zu einem Nachteil werden lassen. Sein Erwerb und Gebrauch wäre dort Ausweis eines akademischen Standesdünkels und eher mit einem Distinktionsnachteil verbunden. Der Umstand, dass eine Mehrheit der Bevölkerung nicht eine erlesene Elite ‚der Besten‘, sondern einen Querschnitt der Wahlbürger als Vertretung in den Parlamenten sehen will, weist in diese Richtung.

Diese Deutung wird in der Tendenz durch die jüngst (2011) in der PVS veröffentlichten Ergebnisse einer Untersuchung von Sebastian Schneider und Markus Tepe gestützt, die zeigen, dass in der Bundestagswahl 2009 bei Direktkandidaten ein Dokortitel zwar einen signifikanten Einfluss auf den Wahlerfolg hatte, dass aber „unter Berücksichtigung alternativer politischer und unpolitischer Kandidateneigenschaften“ der Titel den Erststimmenanteil im Durchschnitt nur um 0,51 Prozentpunkte steigern konnte. Andere Untersuchungen haben keinen signifikanten Effekt nachweisen können. Das heißt, auf der Ebene des Elektors schließt der Dokortitel als Facette des repräsentativen Kapitals kaum zu Buche, was dazu führen dürfte, dass er dann auch für die Selektoren an Bedeutung verliert.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde soll noch einmal der Casus zu Guttenberg betrachtet werden. Unwahrscheinlich ist, dass in einem Umfeld, in dem der Beitrag des Dokortitels zum repräsentativen Kapital abnimmt, Freiherr zu Guttenberg seine Wähler oder sein politisches Umfeld, die Selektoren, als Hauptpublikum seines Promotionsvorhabens wahrnahm. Plausibler ist, dass er bei seinem Bemühen um akademische Satisfaktionsfähigkeit auf Statusgleiche (wenngleich auch nicht auf seine Standesgenossen) schaute, also auf die Angehörigen von anderen Elitesektoren, vor allem aber auf das Personal von *Think Tanks*, in denen er sich ja bereits vor seinem Eintritt in das Bundeskabinett bewegt hatte. Hier zählen der Dokortitel und seine internationalen Äquivalente als Eintrittskarten zu einer erlesenen Gruppe akademisch zertifizierter Deutungsspezialisten und Zeitdiagnostiker. Für eine solche Motivunterstellung spricht, dass Freiherr zu Guttenberg in den USA erneut an einer Dissertation sitzen soll, nun ungestört von den Ablenkungen einer politischen Karriere.

Abbildung 3: Anteile promovierter Wirtschaftseliten und politischer Eliten im europäischen Vergleich (Stand: 2007)



Quelle: Best et al. / IntUne (Projekt „Integrated and United“, 2005-2009, Universität Jena)

Der Wiederaufwurf des Falles „zu Gutenberg“ dient mir dramaturgisch dazu, den Blick auf Vergleichsgruppen zu lenken – sektoral und international. Die Datenbasis bildet dabei die erste Welle des IntUne Surveys, in der 2007 in 18 europäischen Ländern eine Erhebung unter politischen Eliten – überwiegend Abgeordnete der Nationalparlamente – und unter ökonomischen Eliten sowie den CEOs und Vorstandsmitgliedern der jeweils hundert größten Unternehmen der Länder durchgeführt wurde (Best/Lengyel/Verzichelli 2012). Dabei wurden auch die Bildungsabschlüsse erfasst. Die Ergebnisse zeigen für Deutschland, dass der Anteil der promovierten ökonomischen Eliten mit 37 Prozent mehr als doppelt so hoch liegt wie der entsprechende Anteil unter politischen Eliten. Zugleich

nehmen die deutschen ökonomischen Eliten im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz ein. Dieser Befund deutet darauf hin, dass in Deutschland die Promotion einen besonderen Vorteil für den Aufstieg in Führungspositionen der Wirtschaft bietet. Mit erheblichem Abstand folgen Österreich, Serbien und die Länder Ostmitteleuropas. Bei letzteren ist allerdings zu berücksichtigen, dass hier mit dem sogenannten kleinen Doktorgrad ein Titel vergeben wird, dessen Wertigkeit zwischen dem Master und dem Dokortitel liegt (Art. „Doktor“, Wikipedia 2011). Diese Besonderheit des „kleinen Doktorgrades“ hat übrigens einen im Vergleich zum Fall Guttenberg „kleinen“ Skandal verursacht, als ein bayrischer Abgeordneter, der eine solche Qualifikation an der Prager Karlsuniversität erworben hatte, sich auf seinen Wahlplakaten mit Dokortitel präsentierte. Das zog eine Anzeige und ein Strafverfahren wegen unberechtigten Führens eines Dokortitels nach sich. Der Beitritt der Tschechischen Republik zur EU und die damit verbundene pauschale Anerkennung der dort verliehenen Titel heilte jedoch den Makel fragwürdigen Titelgebrauchs und befreite ihn vom Zugriff der deutschen Justiz – ein Beispiel für die volatilen Wechselkurse auf den internationalen Märkten akademischer Reputation und ihrer Zertifikate.

Generell ist zu bedenken, dass in anderen Kulturen akademische Dignität nicht primär durch den Dokortitel angezeigt wird – in den USA weist seine Verwendung den Träger lediglich als Mitglied der medizinischen Professionen aus –, sondern dass vielfach eher die Stätte zählt, an der man seinen akademischen Grad erworben hat. Dies gilt etwa für Oxbridge oder die *Grandes Écoles*. Die markanten Unterschiede zwischen den Promoviertenanteilen bei den politischen und den Wirtschaftseliten Frankreichs sind etwa auf die feinen Unterschiede in der Wertigkeit von Bildungsabschlüssen zwischen *Grandes Écoles* und Universitäten zurückzuführen: Während die lukrativen und prestigereichen Führungspositionen in der Wirtschaft tendenziell von nichtpromovierten Absolventen der Elitehochschulen eingenommen werden, sitzen die promovierten Universitätsabsolventen auf den „zweitklassigen“ Parlamentsmandaten. In Großbritannien finden sich dagegen weder bei den politischen noch bei den Wirtschaftseliten in nennenswerter Zahl Träger des Dokortitels. Hier zählte und zählt vor allem die Dignität des Hochschulortes und die mit ihm verbundene Zugehörigkeit zu den *old boys networks*.

Allgemein gilt, dass der interkulturelle Vergleich durch die unterschiedlichen institutionellen Praktiken und kulturellen Normen bei der Vergabe und beim Gebrauch des Dokortitels erschwert wird. Offen bleibt deshalb, was in meinen Daten der nationalen Praxis und was der spezifischen Besonderheit des politischen oder ökonomischen Handlungsfeldes zuzurechnen ist. Deshalb soll hier nur als Hauptbefund festgehalten werden, dass im Hinblick auf die Promoviertenquoten die deutschen Wirtschaftseliten im europäischen Vergleich den Spitzenplatz einnehmen, während die politischen Eliten nur im Mittelfeld landen. Wir sehen also im internationalen und im sektoralen Vergleich gewaltige Unterschiede in den Anteilen der Promovierten, was darauf hindeutet, dass die Kriterien der Elitenselektion partikular sind und die Wertigkeit des Dokortitels kulturell spezifisch ist.

Demgegenüber weist die Entwicklung der Promoviertenanteile seit 1848 deutlich weniger Volatilität auf: über lange Phasen schwankten sie zwischen 20 Prozent und 30 Prozent der Abgeordneten deutscher Nationalparlamente. Nur in drei Phasen der deutschen Parlamentsgeschichte unterschritt der Anteil der Promovierten die 20-Prozent-Grenze: am Ende des Kaiserreichs, am Ende der Weimarer Republik und seit dem Ende der 1990er Jahre. Während die ersten Senken in der Zeitreihe abnehmenden Akademikeranteilen zuzuschreiben sind, gilt dies nicht für die Entwicklung seit 1998. Der Anteil der Hochschulabsolventen im Bundestag liegt inzwischen auf dem Niveau der Frankfurter Nationalversammlung und der ersten Reichstage, der Promoviertenanteil ist dagegen auf das der

ausgehenden Weimarer Republik gefallen. Ich habe diese paradoxe Entwicklung auf eine Veränderung der ‚Rekrutierungsfunktion‘ zurückgeführt, die sowohl die Angebots- wie die Nachfrageseite betrifft: die frühe Absorption durch eine „einfangende“ politische Karriere lässt sich immer weniger mit dem Erfordernis einer kontemplativen Karenzzeit vereinbaren, das mit einem seriösen Promotionsvorhaben verbunden ist. Diese Kluft ist besonders schwer für soziale und hier vor allem für Bildungsaufsteiger zu überbrücken, von denen es sehr viele im Bundestag gibt. Auf der anderen Seite ist der Ertrag des Dokortitels, ausgedrückt in einem Zuwachs des Anteils von Wählerstimmen, gering, in manchen Untersuchungen gar nicht nachweisbar. Diese Befundlage scheint mit einem Verblasen seines Nimbus‘ im politischen Handlungsfeld, bei Selektoraten und Elektoraten gleichermaßen, einherzugehen. Kurz gesagt: für Politiker ist das Promovieren zunehmend mühsam und zugleich immer weniger der Mühe wert. Ganz anders sieht es nach wie vor bei den Wirtschaftseliten aus.

Zum Schluss soll noch einmal Freiherr zu Guttenberg zur Sprache kommen, und zwar als Exempel für eine selbstattestierende „grenzenlose Dummheit“, die nicht zuletzt darin bestand, dass er gleichzeitig traditioneller Honoratioren- und moderner Berufspolitiker sein wollte, und dass er den beschleunigten und intensivierten Politikbetrieb mit der Ehrerbietung vor hereditären und der Dignität von meritokratischen Titeln adeln wollte (zu Guttenberg 2011). Weil dieses Kunststück mit lauterem Mitteln bei den meritokratischen Titeln nicht gelingen wollte, ist ihm in jedem Fall die Anerkennung seiner akademischen Meriten abhandengekommen, während die Ehrerbietung vor seinem erbten Status resistenter zu sein scheint. Wenn seine Zukunft als „vorläufig gescheiteter“ Berufspolitiker dennoch offen ist, zeigt auch dies die gesunkene Bedeutung des Dokortitels für das allgemeine Publikum.

Literatur

- Best, H.*, 1990: Die Männer von Bildung und Besitz. Struktur und Handeln parlamentarischer Führungsgruppen in Deutschland und Frankreich 1848/49. Düsseldorf: Droste Verlag.
- Best, H., Hausmann, C. und Schmitt, K.*, 2000: Challenges, Failures and Final Success. The Winding Path of German Parliamentary Leadership Groups towards a Structurally Integrated Elite 1848-1999. In: *Best, H. und Cotta, M. (Hg.): Parliamentary Representatives in Europe 1848-2000.* Oxford: Oxford University Press: 138-195.
- Best, H. und Higley, J.*, 2010: Democratic Elitism: New Theoretical and Comparative Perspectives. Leiden/Boston; Brill.
- Best, H. und Vogel, L.*, 2011: Politische Eliten im vereinten Deutschland. Strukturen, Einstellungen, Handlungsbedingungen. In: *Lorenz, A. (Hg.): Ostdeutschland und die Sozialwissenschaften. Bilanz und Perspektiven 20 Jahre nach der Wiedervereinigung.* Opladen: Verlag Barbara Budrich: 120-152.
- Best, H., Lengel, G. und Verzichelli, L.*, 2012: The Europe of Elites. A Study into the Europeanness of Europe's Political and Economic Elites. Oxford: Oxford University Press.
- Godmer, L.* 2002: Les mutations du capital représentatif. La sélection des représentants régionaux. Thèse de science politique, Université Panthéon-Sorbonne. Paris: o.N.
- Koselleck, R.*, 1975: Preußen zwischen Reform und Revolution. Allgemeines Landrecht, Verwaltung und soziale Bewegung von 1791 bis 1848. 2 Auflage. Stuttgart: Klett Verlag.
- Schneider, S. und Tepe, M.*, 2011: Dr. Right and Dr. Wrong: Zum Einfluss des Dokortitels auf den Wahlerfolg von Direktkandidaten bei der Bundestagswahl 2009. In: *PVS*, 52 Jhg.: 248-285.
- Wikipedia*, Artikel „Doktor“. Online unter: <http://de.wikipedia.org/wiki/Doktor> [Stand: 19.11.2011].
- zu Guttenberg, K.-T.*, 2011: Vorerst gescheitert. Karl-Theodor zu Guttenberg im Gespräch mit Giovanni di Lorenzo. Freiberg: Herder Verlag.

Das Trio Infernale als Promotionstechnik²

I Ausgangsproblem

Am Anfang aller Bemühungen steht der Doktorvater oder die Doktormutter. Die leiblichen Eltern sind häufig bekannt. Der wissenschaftliche Haushaltsvorstand muss dagegen meist erst gefunden werden. In vielen Fällen gestaltet sich diese Suche als nicht gerade einfach. Wer ein Diplom als medizinischer Bademeister sein eigen nennt oder durch umfangreiche Bodenspekulationen zu einigem lokalen Ruhme gekommen ist, soll sich da schwer tun. Und wenn das eigene wissenschaftliche Interesse erst nach mäßigem Abschluss an einer alma mater entdeckt wird, gebricht es dem Doktoranden in spe oft an den geeigneten connections. Verzweifelte Doktoranden und Doktorandinnen – in vollem wissenschaftlichen Saft stehend –, so machen es uns einige in der Boulevardpresse immer wieder glauben, irren also durch die Nation auf der Suche nach Mami oder Papi – scientiae causa, sozusagen.

Eine nicht nur theoretische Segnung der Marktwirtschaft ist sicherlich, dass dort wo Nachfrage verortet werden kann, sich alsbald auch ein Angebot einstellt. Und dort, wo ein Bedarf möglicherweise noch nicht erkannt wird, schafft nicht selten ein Angebot die Nachfrage. Die Medien helfen, die über die Nation verstreute, aber noch nicht wachgeküsste wissenschaftliche Potenz für dieselbige zu suchen, zu finden und zu akquirieren: Im ICE-Bahnjournal und im Lufthansa-Magazin für eilige Promotionsaspiranten ebenso wie für Kunstbeflissene in der „ART“ lassen sich beispielsweise in loser Reihenfolge unschwer Anzeigen ausfindig machen zum Thema „Findung: Doktorvater“. Uni-Bevollmächtigte, akademische Expertenteams, ja ganze Kanzleien und Institute mit angeschlossenem Museumsbetrieb und Antiquariat bieten sich als Prolöten, als Problemlösungstechniker, in Sachen Promotion an. Und wer keine dieser Zeitungen und Journale liest, der kann mit einigem Glück sogar auf ein erlösendes persönliches Anschreiben hoffen: „... in Kenntnis dieser misslichen Situation beraten wir Sie deshalb bei Planung und Realisierung von Promotionsprojekten.“

Das Ausgangsproblem, so drängt es sich dem so gerne angehenden Doktor auf, ist keines, höchstens ein Scheinproblem in des Wortes ureigenster Bedeutung.

1 Manuel René Theisen, auf redlichem Wege zum eigenen Doktorvater und Doktor gekommen, auf unredliche Wege gestoßen bei der Suche nach wissenschaftlicher Redlichkeit und nunmehr unredlich enttäuscht von der Kehrseite des Promovierens jenseits aller Redlichkeit. Alle Originalzitate im Text sind nachweisbar, aus gutem Grunde aber hier nicht nachzuweisen.

2 Bei dem vorliegenden Text handelt es sich mit freundlicher Genehmigung des Autors um einen Nachdruck aus: Meuser, T., 2000: Promo-Viren - Zur Behandlung promotionaler Infekte und chronischer Doktoritis. 2. völlig infizierte Auflage. Wiesbaden: Gabler: 203-209.

II Problemlösungsangebot

Die „geschätzte Kontaktaufnahme“ erweist sich als denkbar einfach: Per Fax, Fon oder Handy wird ein Termin vereinbart. Nähere Auskünfte nur unverbindlich schriftlich oder sehr verbindlich persönlich. Die Problemlösung beginnt mit einem Vertrag. „Drum prüfe, wer sich ewig bindet, ob sich das Herz zum Herzen findet. Der Wahn ist kurz, die Reu' ist lang ...“, und ist Programm, möchte man hinzufügen. Aber hier soll dem Folgenden nicht vorgegriffen werden.

Die vertragliche Doktorvater/-Kind-Beziehung baut nicht auf Blut und familiärer oder gar wissenschaftlicher Verbundenheit, sondern auf schnöden Mammon: Nach der Einverständniserklärung des „Doktorvaters“ – vorsichtshalber vertraglich bereits in infrage stellende Fragezeichen gesetzt – sind so beispielsweise 22.000 DM, nach Erhalt der Doktorurkunde nochmals 10.000 DM fällig. Nicht für die Erstellung einer Doktorarbeit versteht sich, das wäre ja ein, wenn auch illegitimes, Schnäppchen. Der erste Teil des Gesamthonorars ist bereits fällig, wenn ein „praktikables Dissertationsthema, ein Betreuer (Doktorvater) sowie eine Fakultät gefunden wurde“. Eine Findungsprämie wird also vereinbart, einem doktoralen Ostereiersuchen nicht unähnlich.

III Problemlösungswege

Der Vertrag ist vertrackt, er hat faustische Züge: Im Mittelpunkt steht der Berater und seine Organisation, nennen wir sie im folgenden „Institut für Wissenschaftsverrat“, denn sie verrät ja ausdrücklich Wissen und schafft Promotionsmöglichkeiten. Insgesamt aber tritt ein Trio an, dies sieht allerdings einer sehr unterschiedlich ungewissen Zukunft entgegen: Der Aspirant, der Consultant und der Conspirant. Ein Trio infernale, denn der Aspirant muss glauben, dass die „Erfahrung und die Zusammenarbeit“ des Consultant mit dem Conspirant allein die glückliche Verbindung schafft. Der Conspirant weiß, dass er mit attraktiven Angeboten zur Zusammenarbeit angeworben wurde. Nicht selten geht dieser Kontakt sogar zunächst über die Ehefrau eines potenziellen Doktorvaters, die gebeten wurde, bei der Suche des Consultants nach „Kooperationspartnern, die mir helfen, neue Kontakte zu Universitäten zu schaffen“ ihrerseits behilflich zu sein. Ein Netzwerk voller guter Werke. Und alle auf der Suche nach dem Echten und Wahren. Geld spielt keine Rolle, soll dabei glauben gemacht werden. Und es wird sogar geglaubt, partiell sozusagen.

Die erforderlichen Verbindungen sind durchaus immer nur zweiseitig: Der Aspirant zahlt den Consultant, für seine Beratung und Vermittlung. Der Consultant, der sich gleichzeitig umfangreicher unternehmensberaterischer Tätigkeiten rühmt, berät seinerseits den professoralen Conspirant über engagierte, aber leider offensichtlich sprach- und kommunikationsunfähige Aspiranten. Und wie im Märchen, so wird glauben gemacht, bedankt sich der Conspirant für dieses selbstlose, aber so notwendige Werk des Consultants, bekennt freimütig seine eigene Unfähigkeit, potenzielle Doktoranden ausfindig machen bzw. für diese eine eigene Attraktivität entwickeln zu können: Er akzeptiert den/die Aspirant/-in als Doktorsohn oder -tochter und öffnet ihm oder ihr Tür und Tor seiner wissenschaftlichen Wirkungsstätte und gleichzeitig sein unendlich großes und uneigennütziges wissenschaftliches Herz: „Ihr Kinderlein kommet“, summt der Consultant dazu den Background-chorus und überprüft seinen Kontostand.

IV Problemlösungskosten

Die Kosten sind gelöst, allein das Problem bleibt: „Wir freuen uns, dass Sie einen Doktorvater gefunden haben, der Ihr Dissertationsvorhaben betreut, und dürfen Sie bitten, uns vereinbarungsgemäß unser erstes Teilhonorar in Höhe von 22.000 DM zu überweisen.“ Der Aspirant transpiriert ob dieses Vermittlungshonorars, dem gegenüber die Anbahnung einer lebenslangen Ehe geradezu als ein billiges Vergnügen erscheint. Die Vermittlung eines Vaters auf Zeit lässt erste Überlegungen über dessen Wert aufkommen: Der Consultant aber schiebt Untersuchungen des „Instituts für Wissenschaftsverrat“ nach, denen zufolge der Promovierte nicht nur verbesserte Startchancen im Beruf, sondern vor allem ein nachhaltig höheres Einkommen erwarten darf. Die Behauptungen können nicht überprüft werden, aber sie lassen die Hemmschwelle überwindbar erscheinen und die Startgebühren zu Peanuts verkommen. Vor lauter Freude über ein solches Sonderangebot übersieht der Aspirant glatt, dass das Teilhonorar ganz unkaufmännisch fällig ist, wird doch vertraglich versichert: „Mehrwertsteuer bereits eingeschlossen“. Die steuerlichen Vorschriften verlangen einen gesonderten Ausweis, aber derartige steuerliche Kleinigkeiten verstellen den Blick für das wissenschaftlich wirklich Wahre und Schöne. Wer will denn mit Steuern überhaupt etwas zu tun haben.

Der Consultant kann sich zurücklehnen, seine vertraglichen Pflichten sind zwar nur teilweise erbracht, aber sein Teilhonoraranspruch ist fällig, denn er versicherte von Anfang an, „nach Zahlung (!) des oben genannten Honorars (den Aspiranten) organisatorisch bis zum erfolgreichen Ende des Promotionsverfahrens zu betreuen.“ Freimütig bekennt der Consultant denn auch, dass er „90 % meiner Honorare ... ausschließlich dadurch erziele, dass ich meinen Kunden helfe, den richtigen Doktorvater und die richtige Fakultät zu finden (!)“.

Mag auch der Aspirant noch im Freudentaumel neuer väterlicher Verbindungen sich befinden, jeder Traum findet einmal ein Ende. Nun aber bohrt – hoffentlich – eine Frage mehr und mehr: Do ut des – Geben und Nehmen, ist eine Devise eines funktionierenden Marktes, galt aber auch schon unter den Sammlern und Jägern. Der Aspirant nimmt nun in Folge dem Doktorvater viel Zeit, was aber gibt er ihm, außer dem Gefühl, die Zahl seiner filii, seiner wissenschaftlichen Jünger, potenziell zu vermehren und so seinen Ruhm in die Welt zu tragen? Aus dem Olymp zukünftiger akademischer Würden wird der Aspirant auf den Boden des wirtschaftlichen Rationalismus gebracht. Hoffentlich hat der Consultant den Conspirant an seinem Honorar beteiligt, freiwillig und steuerfrei. Denn die Leistung in Form einer erfolgreich abgeschlossenen Promotion erbringen der Aspirant und vor allem der Conspirant, wo aber bleibt die Gegenleistung? Das akademische Dreiecksverhältnis erschließt sich erst Stück für Stück dem Aspiranten. Der teuflische Pakt, das Trio infernale, entwickelt seine höllische Realität.

Die angebotene Hilfe zum Erfolg erweist sich immer mehr als Hilfe zur Selbsthilfe: Der Aspirant mag sich an jugendliche Monopoly-Stunden erinnert fühlen: Zurück zu LOS, gehe nicht über das Gefängnis, sondern (noch) daran vorbei.

V Endproblem

Ovid griff den Ereignissen voraus, wenn er ahnte: „Donec eris felix, multos numerabis amicos, tempora si fuerint nubila, solus eris.“ – Im Glück sind deine Freunde zahlreich, in schweren Zeiten bist Du allein, so die freihändige Übersetzung der Tristia-Zeilen.

Der schöne Traum von der titelgeschmückten Karriere droht zu platzen. Der Consultant hat sich als wohl honoriertes Trüffelschwein nach eigenem Bekunden redlich und intensiv bemüht, der Doktorvater aber versteht sich weder als Wohlfahrtsinstitut noch scheint ihm die Heilsarmee ein Vorbild zu sein und stellt sich bockbeinig. Nun erst entdeckt der Aspirant, dass dieses Trio infernale ihn allein zum Zahlungsverpflichteten, aber in keiner Weise auch zum Vertragspartner des für ihn bedeutsamen Doktorvaters gemacht hat. Ansprüche bestehen allein aus dem Vertrag mit dem Consultant. Das Gericht wird bemüht, die zuständige Abteilung ist mit den Verhältnissen des „Instituts für Wissenschaftsverrat“ bestens vertraut. Die Vermittlungsleistung ist vertragsgemäß erbracht worden, das Honorar fällig. Ein Dokortitel darf nicht verkauft und nicht gekauft werden, das verstößt gegen die guten Sitten, wie jeder weiß – oder wissen müsste. Gauner untereinander schützt das Recht nicht. Im Namen des Volkes.

„Back to square one“, aber deutlich entreichert, wie der nunmehr juristisch geschulte Aspirant weiß. Die Vermittlung eines Doktorvaters ist eben nicht die Vermittlung eines Dokortitels. Ein kleiner, aber teurer Unterschied. Als Ironie kann dem Aspiranten nunmehr erscheinen, wenn er zur Kenntnis bekommt, dass sein nobles Institut sich zwischenzeitlich mit großem Presserummel anschickt, die „dünnste Doktorarbeit“ zu prämiieren. Erfolgreicher wäre es wohl, den „dümsten Doktoraspiranten“ zu suchen, denn da würde ein Blick in die eigene Kundenkartei reichlich Material zu Tage fördern. Denn eines überrascht doch: Noch kein einziger, nach der „Trio-infernale Technik“ erfolgreich promovierter Titelträger hat sich geoutet, kein Doktorvater sich öffentlich des Wissenszuwachses auf diesem Vermittlungswege gerühmt. Schweigen ist Gold, vor allem für den Wohltaten unter das stauende Volk streuenden Consultanten.³

3 Theisen, M.R., 2011: Wissenschaftliches Arbeiten - Technik, Methodik, Form. 15. aktualisierte und ergänzte Auflage. München: Vahlen: Kapitel X, 236-247 ("Fälschung, Verfälschung, Plagiat und Betrug").

Ehre wem Ehre gebührt? Zur Praxis der Vergabe von Ehrendoktorwürden

I Wer erhält den Dr. h. c.?

Als der Präsident und Geschäftsführer der Schweizerischen Adipositas-Stiftung Heinrich von Grüningen im Mai 2011 für seine Verdienste um die Aufklärung der „Volkskrankheit“ Übergewicht den Dr. honoris causa der Medizinischen Fakultät der renommierten Universität Zürich erhielt, kommentierte der zu diesem Zeitpunkt 162 Kilogramm schwere Ehrendoktor die ihn überraschende Verleihung mit den Worten: „Typische Ehrendoktoren waren in meiner bisherigen Wahrnehmung fleißige Forscher, die unter Inkaufnahme aller Strapazen im Urwald Ameisenwege protokollieren oder bisher unbekannte Schmetterlingsarten entdecken.“¹ Als typischer Ehrendoktor mag in der Tat immer noch der des forschenden Wissenschaftlers angesehen werden. Aber der Kreis der Ehrendoktoren hat sich, auch wenn deren Zahl weit hinter derjenigen der „normal“ Promovierten zurückbleibt,² längst und breit erweitert. Der so über die Wissenschaft weit hinausgehende Kreis der Ehrendoktores umfasst inzwischen Persönlichkeiten aus sehr verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, wie etwa Sport, Kultur, Kirche, Wirtschaft und – nicht selten – Politik. Beispiele aus diesem breiten Fächer sind Franz Beckenbauer (Nationale Sportakademie Sofia);³ der ehemalige Box-Weltmeister Cassius Clay Muhammed Ali (Cornell-University); der Liedermacher Wolf Biermann (Humboldt-Universität zu Berlin); der Schriftsteller und Literaturkritiker Marcel Reich-Ranicki (ebenfalls Humboldt-Universität); der Schriftsteller Günter Grass (Universität Lübeck); der DDR-Meisterspion Günter Guillaume (Juristische Hochschule des Ministeriums für Staatssicherheit in Potsdam) und – damit nicht zu vergleichen – natürlich Persönlichkeiten wie Johannes Rau, Roman Herzog, Helmut Schmidt, Gerhard Schröder, Angela Merkel, Hildegard Hamm-Brücher.

Verbindendes Merkmal der genannten Personen ist ihre Prominenz und idealtypisch, dass sie sich im Dienste einer guten Sache engagiert haben. Diese Feststellung leitet schon über zu der nächsten Frage:

II Gründe für die Verleihung

Den Dr. h. c. bekommt jemand, weil ihm von Seiten einer wissenschaftlichen Hochschule eine Ehrung zuteilwerden soll. Dr. honoris causa heißt übersetzt immer noch Dr. ehrenhalber, obwohl auch andere Interpretationen genannt werden: Als dem Karikaturisten Vicco von Bülow (Künstlername Lorient) die Bergische Universität Wuppertal/Gesamthochschule den Dr. phil. h. c. verliehen

1 Zit. bei *Rebekka Haefeli*, Ein untypischer Ehrendoktor. Heinrich von Grüningen, Kämpfer gegen das Übergewicht, NZZ Nr. 110 v. 12.5.2011, S. 20.

2 In Deutschland werden pro Jahr etwa 24.000 Dokortitel vergeben: „Nach wie vor wird ein Zehntel der Juristen promoviert, jeder sechste Geisteswissenschaftler, ein Fünftel der Ingenieure, knapp die Hälfte aller Naturwissenschaftler und zwischen zwei Dritteln und drei Vierteln aller Mediziner“ (*Jürgen Kaube*, Dr. inflationis causa. Doktor spielen: Der Handel mit Titeln an Hochschulen, FAZ Nr. 196 v. 25.8.2009, S. 27).

3 S. dazu *Alexander Stendel*, Ja, is denn heit scho Weihnachten? Franz Beckenbauer ist noch einmal Vater geworden, DIE WELT v. 22.11.2000, S. 10.

hatte, wurde seine Dankesrede unter der Überschrift „Dr. humoris causa“ veröffentlicht.⁴ Eine der inzwischen unzähligen Kommentierungen der Plagiatsaffäre zu Guttenberg erklärte h. c. mit „has copied“.⁵ Apropos Guttenberg: In einem Leserbrief in einer überregionalen Tageszeitung war zu lesen: „Ohne den Fall Guttenberg wären wohl die Fälle Koch-Mehrin und Stoiber-Tochter nicht ans Licht gekommen. Auch viele weniger prominente Doktoranwärter dürften im Zuge dieses Falles jetzt und künftig zittern oder gar auf ihre Dissertation verzichten; das könnte sich sogar kostensparend auf die Universitätslandschaft auswirken. Für alles das gebührt Karl-Theodor zu Guttenberg eigentlich ein Ehren-Dokortitel, vorzugsweise verliehen von der Universität Bayreuth.“⁶

Ein letztes Mal hier zurück zu Bayreuth: Der emeritierte o. Professor für Öffentliches Recht, Rechtsphilosophie und Kirchenrecht an der Universität Bayreuth und Betreuer der Guttenbergschen Dissertation, Peter Häberle, Ehrendoktor von Universitäten in Thessaloniki, Granada, Lima, Brasilia, Lissabon, Tiflis und Buenos Aires, hat in seinem Buch „Pädagogische Briefe an einen jüngeren Verfassungsjuristen“ u.a. auch das Thema Ehrendoktorate behandelt und dazu ausgeführt: „Für junge Verfassungsjuristen ist es nicht nur eine Frage der Neugier, wie eigentlich die Prozeduren der Gewinnung bzw. Verleihung von *Ehrendoktoren* in Deutschland von heute verlaufen. Unterscheiden lassen sich – bei aller Intransparenz der Verfahren – drei Gründe, die eine Juristenfakultät veranlassen können, einer Persönlichkeit einen Ehrendoktor zu verleihen: a) Die wissenschaftliche Leistung, b) Verdienste um den Aufbau einer Fakultät (besonders häufig nach der Wende 1989/90 im Blick auf die neu gegründeten ostdeutschen Jurafakultäten), c) Verleihung von Ehrendoktorwürden an ehemalige – und noch schlimmer – amtierende Politiker (für Letzteres gibt es das unglückliche Beispiel der Verleihung eines naturwissenschaftlichen Doktors an den seinerzeitigen Bundeskanzler G. Schröder in Göttingen)“.⁷ Zu ergänzen ist diese Aufzählung um die Kategorie der Mäzene. Als Beispiele seien hier der Ehrendoktor der Universität Potsdam für Hasso Plattner und der Ehrendoktor der Universität Hildesheim für Carsten Maschmeyer genannt, dessen früheres Dienstleistungsunternehmen AWD in die Diskussion geraten ist.⁸ Der Wissenschaftler, dem ein Dr. h. c. verliehen wird, bringt in der Regel eine wissenschaftliche Lebensleistung ein, aber er bringt keinen Geldkoffer mit. Es gibt aber eben auch Fälle, in denen nicht an Wissenschaftler, sondern an vermögende Personen aus der Wirtschaft der Ehrendoktor verliehen wird, weil der damit Ausgezeichnete sich durch finanzielle Zuwendungen um die betreffende Hochschule verdient gemacht hat. In den postsozialistischen Staaten haben in Not befindliche Hochschulen in den vergangenen Jahren davon nicht selten Gebrauch gemacht.

4 Forschung & Lehre H. 10/2001, S. 544.

5 Zitiert aus: Guttenberg-Witze. E Pluribus unum – aus vielen eines, FAZ Nr. 46 v. 24.2.2011, S. 9.

6 *Walter Krombach*, Ein Ehrendoktor für zu Guttenberg (Leserbrief), FAZ Nr. 117 v. 20.5.2011, S. 9.

7 *Peter Häberle*, Pädagogische Briefe an einen jungen Verfassungsjuristen, Tübingen 2010, S. 41.

8 Zu diesbezüglichen staatsanwaltlichen Ermittlungen in Österreich s. die Notiz Maschmeyers nächste Scheidung, FAZ Nr. 287 v. 9.12.2011, S. 18.

III Regelungen

Die formale Antwort auf die Frage, warum jemand den Grad oder – gebräuchlicher gesagt – die Würde eines Dr. h. c. bekommt, ergibt sich vorab aus den einschlägigen gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen. So sieht z.B. das Berliner Hochschulgesetz in § 35 Abs. 7 Satz 2 den Ehrendoktor nur für wissenschaftliche, nicht auch für sonstige Verdienste vor.⁹ Als typisches Beispiel einer entsprechenden Regelung in einer Promotionsordnung mag die Promotionsordnung des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Hamburg vom 20. Mai 1998 genannt werden, deren § 23 Abs. 1 unter der Überschrift „Ehrenpromotion“ lautet: „Die Verleihung des Grades eines Doktors oder einer Doktorin der Rechtswissenschaft ehrenhalber (Dr. iur.h. c.) erfolgt in Anerkennung hervorragender wissenschaftlicher Leistungen auf einem der Forschungsgebiete des Fachbereichs.“

Solche restriktiven Regelungen nehmen also Bezug auf den Bereich Wissenschaft, womit naturgemäß primär die Berufskategorie Wissenschaftler angesprochen ist. Jedoch gibt es insoweit auch Überlappungen mit anderen Berufen, weil Wissenschaft eben nicht nur von hauptberuflichen Wissenschaftlern betrieben wird, und weil die Grenzen zwischen Wissenschaft und Praxis fließend sind. Als Beispiel sei hier aus einem Bericht des Uni-Journals Jena zitiert: „Lehre und Forschung an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Jena stehen seit Jahren unter dem Motto „Management des Wandels“. Einen Manager, der dieses Konzept in der Praxis lebt, hat die Fakultät am 12. Juli 2004 mit der ersten Ehrendoktorwürde der Fakultät nach der Wende ausgezeichnet. Jürgen Radomski von der Siemens AG wurde gewürdigt „für seine herausragenden Verdienste um den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis der Unternehmensführung im Hochtechnologiebereich, um die Vernetzung natur- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung sowie um die Förderung der anwendungsorientierten Forschung an der Friedrich-Schiller-Universität“. Jürgen Radomski habe seine Positionen als Mitglied des Zentralvorstands und als Arbeitsdirektor der Siemens AG genutzt, um, wie der Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beim Festakt betonte, „die Prinzipien wissenschaftlicher Unternehmensführung in der Praxis in einem Maße umzusetzen, wie es in einem Großunternehmen Deutschlands ohne Beispiel sein dürfte“.¹⁰

IV Berufe und Namen

Auffallend häufig geschieht die Verleihung eines Dr. h. c. an Inhaber oder Cheflektoren wissenschaftlicher Verlage, auffallend selten – jedenfalls in der Bundesrepublik Deutschland – an Militärs. Beispiele für Namen aus der Verlagsbranche sind die Dres. h. c. Heilwig Hassenpflug (ehemals im Verlag W. de Gruyter), Klaus G. Saur (einem, wie sein Neffe Michael Saur schreibt, „erfolgreichen Verleger von Nachschlagewerken“),¹¹ Norbert Simon (Verlag Duncker & Humblot), Volker Schwarz (früher NOMOS-Verlag, jetzt Berliner Wissenschafts-Verlag) und Georg Siebeck (Mohr Siebeck). Will mit der Ehrung eine Fakultät die gewiss nicht immer leichte Tätigkeit des Wissenschaftsverlegers

9 Diese Regelung hat der Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin in seinem Urteil vom 1.11.2004 für gültig erklärt.

10 Zit. nach: Manager des Wandels ausgezeichnet. Siemens-Personalvorstand Radomski erhielt erste Ehrendoktorwürde, Uni-Journal Jena 10/04, S. 11.

11 In: *Karl-Otto & Michael Saur*, Er stand in Hitlers Testament. Ein deutsches Familienerbe. Berlin 2007, S. 75 (der in Hitlers Testament Genannte war der Vater von Klaus G. Saur und Großvater von Michael Saur). Inzwischen ist auch eine Autobiographie des vielfach geehrten Verlegers erschienen: *Klaus G. Saur*, Traumberuf Verleger, Hamburg 2011.

anerkennen? Oder dankt die betreffende Fakultät für die Aufnahme von Werken eines oder mehrerer ihrer Mitglieder in das Verlagsprogramm des Geehrten? Oder ist dessen Verlag vielleicht der Hausverlag jener Fakultät oder Universität?

Sieht man von Spekulationen ab, so sind die Begründungen dafür, warum jemand (also nicht nur ein Verleger) einen Ehrendoktor bekommt, so verschieden wie die Geehrten und die Ehrenden; dafür wieder einige Beispiele: Oskar Reinhart wurde 1932 der Dr. h. c. der Universität Basel verliehen, weil er im selben Jahr eine Ausstellung über deutsche und schweizerische Kunst nach Basel brachte. Der Dalai Lama erhielt 2009 die Ehrendoktorwürde der Universität Marburg, weil er – so die Laudatio auf ihn – den tibetischen Buddhismus „in authentischer und einer dem breiten Publikum verständlichen Weise dargelegt habe.“¹² Arnold Schwarzenegger erhielt als Gouverneur von Kalifornien die Ehrendoktorwürde der Universität von Südkalifornien für seine „inspirierende Verwirklichung des amerikanischen Traums“.¹³ Die damalige Bundestagspräsidentin Rita Süssmuth bekam den Ehrendoktor der John-Hopkins-Universität in Baltimore „wegen ihres politischen und sozialen Engagements“, wodurch sie sich „weit über Deutschland hinaus eine herausragende öffentliche Reputation erworben“ habe; die Ehrung erfolgte wenige Tage bevor der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl seinen 24. Ehrendoktor entgegennahm, diesmal den Ehrendoktor der Rechte der Brandeis University in Boston.¹⁴ Der Text der Promotionsurkunde, die dem früheren Bundeskanzler Helmut Schmidt anlässlich seiner Ehrenpromotion durch den Fachbereich Philosophie der Philipps-Universität Marburg ausgehändigt wurde, lautet: Der Fachbereich „verleiht Herrn Helmut Schmidt, Altbundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland, die Würde eines Doktors der Philosophie ehrenhalber. Das der Aufklärung verpflichtete Fach Philosophie erkennt in Helmut Schmidt den Philosophen im Politiker. Sein Handeln zeigt eine sichere Orientierung an den Prinzipien unabhängigen Vernunftgebrauchs, moralischer Selbstverpflichtung, kritisch rationaler Situationsbeurteilung und pragmatischer Ausrichtung an der Reichweite menschlicher Vernunft und politischen Handelns. Sein unermüdliches Plädoyer für Vernunft und Verantwortung im Handeln lassen, wo die akademische Philosophie theoretisch bleibt, Philosophie für die Menschen praktisch werden.“¹⁵

V Der große Unterschied zu den kleinen Buchstaben

Der Marburger Ehrendoktor für den Bundeskanzler a.D. Helmut Schmidt war nicht dessen erster und möglicherweise nicht sein letzter Ehrendoktor; nach gegenwärtiger Zählung sind es wohl derer 24. Man könnte diese Zahl etwas flapsig mit dem Satz kommentieren: Ein Ehrendoktor kommt selten allein. Tatsache ist, dass der „normale“ Doktorgrad in aller Regel nur einmal erreicht wird, sehr viel seltener zweimal und ganz selten dreimal.

12 Notiz Ehrendoktor für den Dalai Lama, FAZ Nr. 178 v. 4.8.2009, S. 4.

13 Notiz Dr. Schwarzenegger, NZZ Nr. 113 v. 18.5.2009, S. 5.

14 Notiz Amerikanische Doktorhüte für Kohl und Süssmuth, DIE WELT v. 22.5.1998, S. 2.

15 Zit. bei *Peter Janich*, Vorwort, in: Helmut Schmidt/Peter Janich/Carl Friedrich Gethmann, *Die Verantwortung des Politikers*, München 2008, S. 7 ff. [14].

Anders ist die Situation beim Dr. h. c.: Die Zahl seiner Verleihungen ist nach oben offen; der Dr. h. c. mult. ist nicht selten. Der an der University of Florida forschende Prof. Alan Roy Katritzky, der als Nestor der Organischen Chemie gilt, erhielt mit dem ihm von der Chemisch-Geowissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena verliehenen Dr. h. c. seinen 13. Ehrendoktor.¹⁶ Der südafrikanischen Wirtschaftshistorikerin und liberalen Politikerin Helen Suzman wurde – wie es in einem Zeitungsbericht hieß – „von den großen Hochschulen der Welt“ 27 Mal der Ehrendoktor verliehen.¹⁷ Nelson Mandela erhielt an einem einzigen Tag (dem 10. Juli 1996) in einer Zeremonie im Buckingham-Palast ein „honorary degree“ von acht(!) britischen Universitäten, darunter Oxford und Cambridge.¹⁸ Als Lord Ralf Dahrendorf im Januar 2000 mit der Würde eines Ehrensensors der Universität Hamburg ausgezeichnet wurde, fragte der Laudator, der Politikwissenschaftler Michael Th. Greven, in der Feierstunde mitfühlend: „Wie muss es jemand ergehen, der schon bei der Verleihung von bis heute nahezu 30 Ehrendoktorwürden aus fast 20 Ländern Laudatio über Laudatio mit immer den gleichen Lebensstationen und Titeln über sich ergehen lassen musste?“¹⁹ In einem Nachruf auf den Bonner Ökonomen Wilhelm Krelle heißt es lapidar: „Ehrendoktorwürden erhielt er in einer Zahl, die den normalen Rahmen sprengen.“²⁰ Aber was ist „der normale Rahmen“? Man kann die Frage wohl nur negativ beantworten, nämlich dahin, was kein normaler Rahmen mehr ist – so im Fall des Komikers Bob Hope, der mit rund 50 Ehrendoktorwürden als der wohl meistgeschmückte Entertainer der Welt gilt.²¹ Ganz und gar aus dem normalen Rahmen fällt unzweifelhaft auch der Friedensnobelpreisträger Elie Wiesel, dem – Stand Anfang Juli 2009 – mehr als 100 Mal der Ehrendoktor verliehen wurde.²²

Eine einzelne Person kann also viele Ehrendoktorwürden auf sich vereinen; jedoch tragen insgesamt betrachtet – also nicht pro persona – sehr viel weniger Personen den Dr. h. c. als den „normalen“ Doktorgrad. So sind, um auch hierfür ein Beispiel zu nennen, sämtliche 700 Mitglieder der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer (zu der auch die österreichischen und schweizer Kollegen gehören) promoviert.²³ Von diesen 700 Promovierten besitzen nur – oder soll man sagen: immerhin – rd. 50 einen Dr. h. c., weniger einen mehrfachen Ehrendoktor (so z.B. der prominente Verfassungs-

16 Bericht Nestor der Organischen Chemie geehrt. Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Alan Roy Katritzky erhielt 13. Ehrendoktor, Uni-Journal Jena 01/07, S. 12 (erwähnenswert ist die darin enthaltene Information, dass Katritzky rd. 2.000 Arbeiten publiziert hat).

17 Bericht Dorn im Fleisch der Apartheid. Zum Tod der südafrikanischen Politikerin Helen Suzman, FAZ Nr. 2 v. 3.1.2009, S. 6.

18 *Michael Heffernan/Heike Jöns*, Degrees of Influence: The Politics of Honorary Degrees in the Universities of Oxford and Cambridge, 1900-2000, *Minerva* 45 (2007), S. 389 ff. (S. 390 Anm. 5).

19 Zit. bei *Edgar Hasse*, Aufstieg in den Olymp – Drei Ehrensensoren ernannt. Universität Hamburg würdigte die Leistungen von Lord Ralf Dahrendorf, Unternehmer Michael Otto und Äbtissin Komatsu, *DIE WELT* v. 1.2.2000, S. 46.

20 Notiz Wilhelm Krelle, FAZ Nr. 147 v. 28.6.2004, S. 16.

21 *Michael Althen*, Bob Hope. Patriot der Stunde, FAZ Nr. 120 v. 26.5.1998, S. 7.

22 *Corinna Budras*, Elie Wiesel. Der betrogene Friedensstifter. Elie Wiesel hat durch den Spekulanten Bernard Madoff 15 Millionen Dollar verloren. Aber an Aufgeben denkt der Friedensnobelpreisträger nicht. Rückschläge spornen den Holocaust-Überlebenden nur an, FAZ Nr. 152 v. 4./5.7.2009, S. C 3.

23 Stand: 26.1.2011. Verzeichnis der Mitglieder in Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer Bd. 70 (2011), S. 471 ff.

und Steuerrechtler und ehemalige Bundesverfassungsrichter Paul Kirchhof). Erwähnenswert ist auch, dass heute renommierte Anwaltskanzleien Großabnehmer von normal Promovierten sind: In internationalen Großkanzleien, aber auch in mittelständischen angesehenen Anwaltskanzleien wird der Dr. iur. (oder ein ausländischer Magister legum) nicht nur gern gesehen, sondern er wird fast schon als Eintrittskarte gefordert,²⁴ während ein Dr. h. c. in Anwaltskanzleien nur höchst selten gesichtet wird.²⁵ Fest steht jedenfalls, dass nicht nur in Anwaltskanzleien, sondern überhaupt und generell außerhalb des Bereichs der Wissenschaft der Ehrendoktor – jedenfalls in Deutschland – sehr viel seltener vorkommt, weil er seltener verliehen wird – dies allerdings vielleicht mit steigender Tendenz.

Welches sind – abgesehen von der erwähnten Häufigkeit – die Unterschiede zwischen einer normalen Promotion und dem Erlangen eines Dr. h. c.? Zunächst scheinen alle Vorteile auf der Seite des Ehrendoktors zu liegen, denn: Der Dr. h. c. musste sich, um diesen zu erhalten, nicht auf die oft mühselige Suche nach einem Doktorvater oder einer Doktormutter begeben; er musste nicht ein geeignetes Thema für die Doktorarbeit finden; er musste sich nicht um Aufnahme in ein Graduiertenkolleg²⁶ oder um ein anderes Promotionsstipendium²⁷ bewerben; er musste keinen Plan für sein Promotionsvorhaben aufstellen²⁸; er musste vor allem keine Doktorarbeit schreiben, dies unter Umständen ohne ausreichende Betreuung, aber mit Hunderten oder gar Tausenden von Fußnoten²⁹, mit der – allerdings wohl erst neueren Datums – zuweilen vorhandenen Versuchung zu schummeln, d.h. sich dem Vorwurf des Plagiats auszusetzen³⁰ (bekanntlich betätigen sich inzwischen selbsternannte Aufklärer als Plagiatsjäger; auf der von diesen Aktivisten veröffentlichten „Liste untersuchungswerter Arbeiten“ stehen z.B. die Namen von Angela Merkel, Margot Käßmann, Ursula von der Leyen, Papst Benedikt XVI.³¹); er (der Dr. h. c.) musste nicht – oft unangemessen, zuweilen skandalös lange – auf die Begutachtung und Benotung einer eingereichten Dissertation warten; er musste sich nicht, wenn schließ-

24 Von den 24 in der Anwaltskanzlei „lindenpartners“ in Berlin (Friedrichstraße) sind, um nur ein Beispiel zu nennen, 22 promoviert, elf führen einen LL. M.

25 Meist handelt es sich dabei um sog. „off counsels“, d.h. um außenstehende Berater, meist Professoren, die nach ihrer Emeritierung oder Pensionierung für Anwaltskanzleien tätig werden.

26 Die Zahl der seit der Einrichtung der sog. Exzellenzinitiative gegründeten Graduiertenschulen hat sich in den vergangenen Jahren fortlaufend erhöht; s. dazu *Hornbostel et. al* 2008.

27 Die Länder stellen erhebliche finanzielle Mittel für die Förderung von Promotionen zur Verfügung; s. z.B. die Notiz Promotionsförderung in Sachsen, wonach der Freistaat über den Europäischen Sozialfonds bis 2013 rd. 29 Millionen Euro für Promovenden zur Verfügung stellt. Ziel sei, dass künftig 10 Prozent der Studenten ihr Studium mit einer Promotion abschließen sollen; derzeit liege die Promotionsquote in Sachsen bei 8,2 Prozent und damit unter dem Bundesdurchschnitt (FAZ Nr. 164 v. 16.7.2008, S. 4).

28 Dazu *Randi Gunzenhäuser/Erika Haas*, Promovieren mit Plan. Ihr individueller Weg: von der Themensuche zum Dokortitel, UTB 2820, 2. Aufl. 2006.

29 Beispiele für Dissertationen mit Tausenden (!) von Fußnoten bei *Ingo von Münch*, Promotion, 3. Aufl. Tübingen 2006, S. 90.

30 S. dazu *Volker Rieble*, Das Wissenschaftsplagiat, Frankfurt a.M. 2010; s. auch – speziell zum „eher laxen, zuweilen schlicht skandalösen Umgang mit wissenschaftlichen Sorgfaltsregeln“ in der Rechtswissenschaft – *Hans Michael Heinig/Christoph Möllers*, Kultur der Kumpanei. In wohl keinem anderen Fach werden Doktoranden so systematisch zum Regelbruch verleitet wie in der Rechtswissenschaft. Fehlverhalten wird vorgelebt, FAZ Nr. 70 v. 24.3.2011, S. 8.

31 Dazu *Volker ter Haseborg*, Alles kommt raus. Plagiats-Jäger enttarnten Silvana Koch-Mehrin und Karl-Theodor zu Guttenberg als Abschreiber. Wer sind die selbst ernannten Aufklärer?, HA v. 13.5.2011, S. 5.

lich die Voten des Erst- und Zweitgutachtens (zuweilen auch noch eines Drittgutachters) vorlagen, einer mündlichen Prüfung unterziehen; er musste sich nicht um die Finanzierung der vorgeschriebenen Veröffentlichung seiner Doktorarbeit, also in der Regel um einen Druckkostenzuschuss, kümmern. Ein wissenschaftlich hochqualifizierter Doktorand, dessen Promotionsvorhaben aus mangelndem Interesse seines von ihm als „Stiefvater“ bezeichneten Doktorvaters scheiterte, schrieb teils resigniert, teils humorvoll, er habe die Aussicht auf eine Promotion aufgegeben und warte nun auf die Verleihung des Dr. h. c. Letztere wurde dem Kunsthändler und Mäzen Heinz Berggruen zuteil, der den Unterschied zwischen einer normalen Promotion und einer Ehrenpromotion in seinem Fall auf die kurze Formel gebracht hat: „Die Stadt hat mir einen Dokortitel ehrenhalber verliehen, und ich war der Mühe einer Dissertation enthoben“.³² (Die Aussage von Berggruen ist allerdings insofern nicht ganz korrekt, als der Dr. h. c. nicht von der Stadt verliehen wird, sondern von einer Universität in der Stadt). Der wichtigste formale Unterschied liegt aber wohl darin, dass die Voraussetzung jeder normalen Promotion, nämlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium, für den Erwerb eines Ehrendoktors nicht erforderlich ist. Insoweit öffnet die akademische Welt sich auch für den Nicht-Akademiker³³, sofern es sich bei dem Geehrten nicht um einen mit dem Dr. h. c. ausgezeichneten Wissenschaftler handelt. Auf den Ehrendoktor für Nicht-Wissenschaftler soll im Folgenden eingegangen werden.

Die Nicht-Wissenschaftler, denen ein Dr. h. c. verliehen worden ist, sind gewissermaßen Externe: sie waren nicht – wie normale Doktoranden – Mitglieder einer wissenschaftlichen Hochschule. Auch haben sie nicht ein Promotionsvorhaben begonnen, um ihre berufliche Karriere zu befördern, sondern sie haben Karriere gemacht, eine erfolgreiche Karriere, anders ausgedrückt: sie haben eine Lebensleistung erbracht, wegen derer sie eben durch die Verleihung des Ehrendoktors geehrt werden sollen. Eine solche ehrenwerte Lebensleistung steht nicht am Anfang eines Lebens, sondern in der Regel frühestens in der Mitte des Lebens, gelegentlich wohl auch gegen Ende des Lebens, wie im Fall der Sizilianerin Lunetta Cianca, die im Alter von 102 Jahren einen Ehrendoktor für Literatur der Universität Palermo für ihr Erstlingswerk „Anima in viaggio“ (Seele auf Reisen) erhalten hat.³⁴ Unter den *Doctores honoris causa* fehlen also Jungstars, wie z.B. die bekannte Orientalistin Annemarie Schimmel, die mit 16 Jahren ihr Abitur machte und mit 19 Jahren in Islamkunde und Arabistik promoviert wurde.³⁵ Ein Dr. h. c. mag in einem erfolgreichen beruflichen Leben manchem Druck ausgesetzt gewesen sein – nicht aber dem Druck, eine Promotion abzuschließen, wie dies bei normalen Promotionen nicht selten der Fall ist. Als der Vater des Zeitschriftenverlegers Franz Burda seinen Sohn Hubert aufforderte, in die Geschäftsführung des Familienunternehmens in Offenburg einzutreten, konnte Hubert Burda seinem Vater einen Aufschub in Form der väterlichen Zustimmung zu einem

32 Die Äußerung von Berggruen (anlässlich der Verleihung der Ehrenbürgerwürde der Stadt Berlin an ihn) ist zitiert bei *Vivien Stein*, Heinz Berggruen – Leben und Legende. Edition Alpenblick 2011, S. 435; dort auch (S. 273 f.) ein kritischer Kommentar zum Doktor ehrenhalber der Adelphi-Universität im Staat New York.

33 Eine Art Ausgleich sieht *Michael Saur*, wenn er zu den an seinen Onkel, den Verleger Klaus G. Saur, mehrfach verliehenen Ehrendoktorwürden schreibt: „Das Manko der Familie, dass es ausser dem diplomierten Vater in der Familie keine Akademiker gibt, gleicht er aus, indem er Ehrendoktorwürden aus Deutschland, Polen, den USA und Italien aneinanderreihet“ (a.a.O. [Fn. 11], S. 76).

34 Notiz in SZ v. 28.11.2000, S. 14.

35 S. *Wolfgang Günter Lerch*, Die Stunde des Islam. Traumdeuterin des Kalifen: Zum Tod der Orientalistin Annemarie Schimmel, FAZ Nr. 24 v. 29.1.2003, S. 33 (auch mit dem Hinweis, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Habilitation in Marburg jünger war als die meisten ihrer Studenten).

Studium der Kunstgeschichte nur unter der Bedingung abtrotzen, mit 25 seinen Doktor gemacht zu haben. Er tat es pünktlich.³⁶ Der Turkologe Robert Anhegger beendete seine Dissertation über den osmanischen Bergbau, die heute noch als Standardwerk gilt, nur unter dem Druck eines Ultimatums seiner Universität.³⁷

VI Geschenk, Kauf, Marketing

Die Verleihung des Dr. h. c. ist eine von einer wissenschaftlichen Hochschule aufgrund ihrer verfassungsrechtlich verbürgten Autonomie vollzogene Ehrung. Auf diese Ehrung besteht kein einklagbarer Rechtsanspruch; sie ist – im weitesten Sinne des Wortes – ein Geschenk, oft sogar eine Überraschung, auch wenn der Verleihung selbst in der Regel eine diesbezügliche Anfrage vorhergeht. Man kann sich um eine Ehrenpromotion eigentlich nicht bewerben sondern nur – wenn jemand diese seine Ehrung erhofft³⁸ – darauf warten. Eitelkeit kann aber ungeduldig machen. Deshalb gibt es inzwischen nicht nur gekaufte Ghostwriter für normale Dissertationen, sondern auch einen Markt für gekaufte Ehrendoktorate. In Deutschland gibt es allerdings – soweit bekannt – keine wissenschaftliche Hochschule, die die Verleihung eines Dr. h. c. zum Kauf anbietet; wer sich den Wunsch nach dieser Ehrung unbedingt erfüllen will, muss deshalb (meist über einen sog. Promotionsberater) ins Ausland gehen, wo es dafür – nach unseren Vorstellungen dubiose – Adressen gibt. Rudolf Neumaier hat in einem ausführlichen Beitrag unter der Überschrift „Den kauf ich mir. Ein Ehrendoktor in Kirgistan kostet 25.000 Euro, in Miami erhält man ihn schon für 150 Euro – und dann ab nach Paraguay: Wie man in Deutschland an einen Dokortitel kommt, ohne zu promovieren“ über diese Praktiken berichtet.³⁹ Als (Kauf-)Preise werden darin 70.000 Euro für einen Dr. h. c. aus Rumänien und nicht unter 130.000 Euro für einen Dr. h. c. aus der Schweiz genannt. Das Fatale darin ist nicht nur die in der Führung eines solchen Titels liegende Hochstapelei, sondern dass damit auch von Inländern korrekt erworbene Ehrendoktoren angesehener ausländischer wissenschaftlicher Hochschulen in Misskredit geraten können. Allerdings wirkt gewissermaßen als amtliches Gütesiegel, dass das Führen eines von einer ausländischen Hochschule außerhalb der EU verliehenen Dr. h. c. im deutschen Inland der Genehmigung durch die dafür zuständige deutsche Behörde bedarf.⁴⁰

Die korrekte, also nicht gekaufte Verleihung des Dr. h. c. ist – wie erwähnt – eine von einer wissenschaftlichen Hochschule vollzogene Ehrung. Gelegentlich gibt es Lockvögel, die in Wahrheit keine promotionsberechtigten wissenschaftlichen Hochschulen sind. Bekannt ist der Fall einer von der Zeitschrift „Tempo“ erfundenen, also nicht existierenden Institution „Deutsche Nationalakademie“, die an hundert deutsche Prominente einen Briefversandte, in welchem dem Adressaten die Ehrendok-

36 S. *Henning Ritter*, Wie gemeißelt. Großverleger: „Hubert Burda – zwischen Rebellion und Pflicht“ (Filmkritik), FAZ Nr. 20 v. 24.1.2007, S. 40.

37 S. *Gudrun Schubert*, Robert Anhegger. Notizen zu seinem Lebenslauf, in: Türkische Miszellen. Festschrift für Robert Anhegger, Istanbul 1987, S. 1 ff. (2).

38 Zum Thema Eitelkeit und Drang nach Titeln s. *Wolfgang Hirn/Christian Rickens*, Ehrensache. Titelsucht: Der Drang, sich einen Ehrendoktor, -Professor oder Honorarkonsul zuzulegen, ist hemmungslos. Woher kommt das Geltungsbedürfnis unserer Elite?, Manager Magazin H. 12/2011, S. 184 ff.

39 In: SZ Nr. 86 v. 13.4.2011, S. 11.

40 Zur Genehmigung der Führung eines von einer ausländischen Hochschule verliehenen Dr. h. c.: BVerwGE 94, 73 ff. = NVwZ 1994, 167 ff.

torwürde unter der Bedingung angetragen wurde, sich mit den (rechtslastigen) Zielen der Akademie zu identifizieren. Eine Zusage erhielt die „Akademie“ unter anderem vom Prominenten-Frisör Udo Walz, aber auch vom Kulturstatsminister a.D. und Professor für Politische Theorie und Philosophie Julian Nida-Rümelin, der später behauptete, er habe die „Deutsche Akademie“ mit der „Deutschen Nationalstiftung“ verwechselt; letztere hat jedoch kein Promotionsrecht und verleiht daher auch nicht den Dr. h. c.⁴¹ Anerkannte wissenschaftliche Hochschulen sind ihrer Bestimmung nach Stätten der Lehre und Forschung, aber an sich keine Ehrenverleihungsanstalten. Historisch gesehen ist die Ausübung des sogenannten außerordentlichen Promotionsrechts – also die Verleihung des Dr. h. c. – allerdings kein Novum. Relativ neu ist dagegen, dass wissenschaftliche Hochschulen – dies wohl auch im Zuge von Marketing- und PR-Strategien – mehr und mehr die Palette möglicher Ehrungen nutzen, als da sind: Ehrenplakette, Ehrenmedaille, Ehrenszenator, Gastprofessur, Ehrenprofessor, Hörsaalbenennung, Lehrstuhlbenennung, Institutsbenennung, Fellowshipbenennung. Die sichtbarste Ehrung seitens einer Hochschule⁴² ist ihre Benennung nach einer Person. Dies geschieht meist posthum, z.B.: Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald; Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M.; Humboldt-Universität zu Berlin; Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg; Friedrich-Schiller-Universität Jena; Zeppelin-Universität Friedrichshafen; Harvard University; John Hopkins-University Baltimore; Lomonossow-Universität in Moskau. Anders als zu Zeiten von Kaisern und Königen erfolgt eine Namensbenennung nach einer lebenden Persönlichkeit heute nur noch selten,⁴³ so – sehr unhanseatisch – geschehen im Fall der Helmut Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg, dies übrigens zugleich mit der Verleihung eines Ehrendoktors an den Altbundeskanzler – eine Ehrung gewissermaßen im Doppelpack.

VII Politiker

Prominente Politiker sind, wie das Beispiel Helmut Schmidt und vieler anderer zeigt, nicht selten Empfänger eines Dr. h. c.⁴⁴ Bei der Beurteilung solcher Ehrungen ist es sinnvoll, eine Differenzierung vorzunehmen, und zwar je nachdem, ob es sich bei dem oder der Geehrten um ehemalige Politiker handelt oder um im Amt befindliche, also aktive Politiker; eine zweite Differenzierung stellt darauf ab, ob es sich um inländische oder um ausländische Politiker handelt.

41 Ausführlich dazu *Nils Minkmar*, *Temposchock*. Depp der Nation: Ein Philosoph unterschreibt bei Hitler, FAZ Nr. 287 v. 9.12.2006, S. 37.

42 Nicht von Hochschulen vorgenommene, aber bedeutende Ehrungen sind z.B. die Aufnahme in eine Wissenschaftliche Akademie (etwa die Leopoldina) oder die Aufnahme in die Friedensklasse des Ordens Pour le mérite. In Frankreich sind die Aufnahme in die Académie Française, die Ehrenlegion und die Verleihung des Ordens Palme académique geschätzt.

43 Einen Sonderfall bildet die Jacobs-Universität in Bremen, deren Name sowohl mit der Familie Jacob als auch mit der Jacobs-Foundation und dem Stifter Klaus G. Jacob in Verbindung gebracht werden kann.

44 Nicht wenige Spitzenpolitiker tragen viele Ehrendoktorhüte. Helmut Kohl besitzt mehr als 30 dieser Hüte, Helmut Schmidt um die 25, Hans-Dietrich Genscher rd. 20. Der frühere Präsident der EWG-Kommission und bedeutende Rechtsgelehrte Walter Hallstein wurde 18 Mal mit einem Ehrendoktor ausgezeichnet. Über den ehemaligen Bundesaußenminister Klaus Kinkel wird berichtet, er habe prinzipiell auf Ehrendoktorwürden und Orden verzichtet, die ihm im Ausland in seiner Amtszeit „am laufenden Bande“ angeboten worden seien. Erzählt wird, dass John F. Kennedy bei seinem berühmten Berlin-Besuch im Jahre 1963 gern mit einem Ehrendoktor der FU Berlin ausgezeichnet worden wäre, wie das in angelsächsischen Ländern lockerer gehandhabt wird. Zu seiner Enttäuschung erhielt er nur die Ehrenbürger- oder Ehrenszenatorwürde, die offensichtlich bei Politikern weniger gilt als die des Ehrendoktors.

Die Verleihung eines Ehrendoktors an einen ehemaligen Politiker ist in der Regel unproblematisch.⁴⁵ Von einem ehemaligen Politiker sind erfahrungsgemäß keine unmittelbaren oder mittelbaren politischen Vorteilsgewährungen an die ihn ehrende Hochschule zu erwarten. Der Verdacht einer politischen Kumpanei kann deshalb in diesem Fall kaum Nahrung finden, mithin kein „Gschmäcke“ haben. Eine Frage des guten akademischen Geschmacks mag allenfalls eine allzu große Häufung der Ehrendoktoren in der Person eines ehemaligen Politikers sein; denn im Dutzend oder mehr kann die Auszeichnung billiger wirken (Dr. h. c. mult.). Problematischer ist die Situation, wenn es sich um die Auszeichnung eines amtierenden Politikers handelt.⁴⁶ Hier kann nur wiederholt werden, was zu diesem Thema unter der Überschrift „Zur Inflation des Dr. h. c.“ bereits gesagt worden ist, nämlich: „Dass die Verleihung der Würde eines Ehrendoktors an einen amtierenden Politiker als gewollte oder ungewollte Parteinahme für den Geehrten und damit auch für seine Regierung und Partei angesehen werden kann, insbesondere dann, wenn eine Bundestags- oder Landtagswahl bevorsteht [...]. Die Auszeichnung eines Politikers durch eine Universität bringt ihn für die öffentliche Wahrnehmung in eine verbindende Nähe zur Wissenschaft, also zu dem Teil der Gesellschaft, dem – zu Recht oder nicht – die Charakteristika Rationalität, Objektivität und Neutralität (also das Gegenteil zur Parteipolitik) beigelegt werden.“⁴⁷ Hier drängt sich zunächst die Frage auf: Wer will was von wem? Soll politisches Wohlverhalten des Politikers in der Vergangenheit belohnt oder politisches Wohlverhalten des Politikers in der Zukunft bewirkt werden? Als dem damals amtierenden Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse (SPD) nach einer Laudatio auf ihn von Jutta Limbach (SPD) von der Philosophischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster im Jahre 2004 auf Vorschlag der Lehrereinheit Erziehungswissenschaften die Ehrendoktorwürde verliehen wurde, fand sich in der Pressemitteilung der Universität dazu unter anderem die Begründung: „Wie kaum ein anderer deutscher Politiker habe sich Thierse in die Auseinandersetzung mit rechtsradikalen Strömungen in den neuen Bundesländern eingemischt.“⁴⁸ Vielleicht sollte man aber nicht zu misstrauisch sein. Auch die Verleihung eines Ehrendoktors an einen im Amt befindlichen Politiker wird in aller Regel nicht vom *do ut des*-Prinzip (ich gebe, damit du gibst) regiert; denn auch ohne wissenschaftspolitische oder gar materielle Vorteilsgewährungen ist eine win-win-Situation in jedem Fall gegeben: Der/die Geehrte ist geschmückt und fühlt sich geehrt, die ehrende Hochschule ehrt – wie sie sagt, sich selbst.⁴⁹ Je prominenter der Geschmückte ist – z.B. ein amtierender Spitzenpolitiker – umso mehr Aufmerksamkeit zieht die schmückende Hochschule auf sich.

45 So auch *Peter Häberle*, a.a.O. (Anm. 7), S. 42: „Gegen die Ehrung ehemaliger Politiker ist nichts einzuwenden.“

46 Kritisch zur Auszeichnung amtierender Politiker mit dem Dr. h. c. auch *Peter Häberle* (Anm. 7), S. 42.

47 *Ingo von Münch*, Runter mit den Ehrendoktorhüten. Heute in Göttingen, morgen an allen anderen deutschen Universitäten: Zur Inflation des Dr. h. c., FAZ Nr. 135 v. 14.6.2005, S. 40.

48 Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Pressemitteilung vom 28.1.2004.

49 Überliefert ist z.B. die Aussage des Juristen Gustav Rümelin aus dem Jahre 1877, „dass die Fakultäten mit einer Ehrenpromotion nicht nur eine Ehre erweisen, sondern sich selbst ehren und schmücken wollen, indem sie Männer in ihre Reihen aufnehmen, denen sie sich mit Befriedigung und Stolz durch ein geistiges Band der Genossenschaft verbunden sehen“; zit. bei *Joachim Hartung*, Die Ehrenpromotionen in Jena von 1800 bis 2005. Statistischer Überblick, in: *Joachim Bauer/Joachim Hartung/Klaus Dicke* (Hrsg.), Die Ehrendoktoren der Friedrich-Schiller-Universität in den Geisteswissenschaften 1800 bis 2005, Weimar/Jena 2007, S. 33 ff. (37).

VIII Zeremonien

Angesprochen sind damit die Zeremonien anlässlich einer Verleihung der Würde eines Ehrendoktors. Ein Aphorismus besagt: „Bei den Zeremoniellen geht das meiste an Geist in's Gefieder“.⁵⁰ Anders als die Beglückwünschung frisch gebackener normal Promovierter, bei der Eltern und Freunde Prosecco in Plastikbechern reichen, sind Verleihungen der Würde eines Ehrendoktors in der Tat Zeremonien, die – jedenfalls im Ausland – kaum feierlicher sein könnten. So wird z.B. über die Verleihung des Ehrendoktors an schwedischen Universitäten von Böllerschüssen aus mittelalterlichen Kanonen berichtet, von einer Zeremonie in der Kathedrale der Stadt, und von Zylinderhüten und Lorbeerkränzen auf den Köpfen der mit dem Dr. h. c. Gekrönten. Ein von einer finnischen Universität mit dem Ehrendoktor Ausgezeichneter erhielt ein fast mannsgroßes Schwert, das er – so wird über diesen Kollegen berichtet – in der Diele seiner Wohnung aufgehängt hat, damit Besucher ihn danach fragen können. Die Feier der Ehrenpromotion des Bamberger Germanisten Helmut Glück im Jahre 2011 durch die Palacy Universität Olmütz für seine Verdienste um die Pflege der deutschen Sprache und deren Verbreitung als Fremdsprache verlief auf Deutsch, Tschechisch und Lateinisch.⁵¹ Die Verleihung eines Dr. h. c. an einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin aus dem Ausland ist im Übrigen eine gute akademische Tradition, nicht zuletzt deshalb, weil damit auch die Internationalität der Wissenschaft und die Existenz einer *civitas academica* dokumentiert wird. Die Hochachtung, die früher einem mit dem Ehrendoktor ausgezeichneten ausländischen Wissenschaftler entgegengebracht wurde, zeigt ein Bericht über die Verleihung des juristischen Ehrendoktors der Universität Chicago 1904 an den deutschen Rechtsvergleicher und Begründer der Patentrechtswissenschaft Josef Kohler: „Welches Ansehen Josef Kohler in der Öffentlichkeit genoss, zeigte der Festakt der juristischen Ehrenpromotion. Sowohl der Präsident der Vereinigten Staaten Theodore Roosevelt als auch der deutsche Kaiser Wilhelm II. sandten Glückwunschtelegramme. Das amerikanische Staatsoberhaupt empfing den berühmten deutschen Rechtsgelehrten ein paar Tage später im Weißen Haus und pflegte mit ihm ‚eine Unterhaltung so formlos und traulich, daß sie den Eindruck machte, als ob zwei Gleichstehende ihre Ansichten austauschten: man hatte nicht das Gefühl der überwältigenden Macht des Mannes, der eine halbe Welt in seinen Händen trägt. ‘Der Präsident, in dem als Vertreter eines „strenuous life“, eines tatkräftig-tätigen Lebens. Kohler eine gleichgestimmte Natur fand, überraschte seinen Gesprächspartner nicht allein durch seine Hochachtung vor der deutschen Wissenschaft, sondern auch durch seine Kenntnis und Auffassung des Nibelungenliedes.“⁵² In Deutschland finden die Dr. h. c.-Verleihungsfeiern heute mit weniger Gepränge statt. In älteren Universitäten mag noch die Aula als Ort der Veranstaltung dienen;⁵³ in jüngeren Hochschulen tut es auch ein schlichter Hörsaal. Ein Beispiel für einen Trend weg vom großen Zeremoniell bei der Verleihung der Würde des

50 Werner Helwig, Nebenlese, Neue Rundschau 83. Jg. (1972), S. 85.

51 Dazu: Ehrendoktor für Helmut Glück. Sprachnachrichten Nr. 52/Dez. 2011, S. 23.

52 Günter Spendel, Josef Kohler. Bild eines Universaljuristen, 1983, S. 37.

53 Nicht in einer Aula, sondern in seiner Privatwohnung wurde dem damaligen Vizeadmiral (und späterem Großadmiral) Erich Raeder am 31. Mai 1926 der Dr. h. c. verliehen; er schreibt dazu in seinen Lebenserinnerungen: Ich fand dort (d.h. in seiner Wohnung) „den Dekan der Philosophischen Fakultät der Christian-Albrecht-Universität Kiel, Professor Dr. Kossel, und weitere Professoren versammelt. Mit einer feierlichen Ansprache wurde mir – ich war tatsächlich ganz ahnungslos – die Würde eines Ehrendoktors der Philosophischen Fakultät der Universität Kiel verliehen, womit diese meinem zweibändigen Werk über den Kreuzerkrieg, das ich von 1920-1922 geschrieben hatte, einen wissenschaftlichen Wert zuerkannte“ (*Erich Raeder, Mein Leben. Bis zum Flottenabkommen mit England 1935*, Tübingen 1956, S. 213; Text der Urkunde: S. 316 f.).

Ehrendoktors hin zu einer schlichteren Form bietet die neuere Praxis der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald: Die seit dem 9. November 1989 an dieser Universität bestehende Tradition, „dass sich Universitätsleitung, Senat und die fünf Fakultäten als Ganze an diesem besonderen öffentlichen Akt beteiligen“, wurde im Mai 2004 geändert: Künftig soll – wie es in einer Pressenotiz der Universität heißt – „die seltene Form der Wertschätzung verdienter Persönlichkeiten des akademischen und öffentlichen Lebens von den Fakultäten allein verantwortet werden oder im allgemeinen Rahmen der Verleihung der akademischen Grade stattfinden.“⁵⁴ Geblieben ist bei den Ehrenpromotionsfeiern wohl überall die feierliche Umrahmung mit einer musikalischen Einleitung und einem musikalischen Ausklang. Gewiss selten dürfte es vorkommen, dass der mit einem Dr. h. c. Geehrte wegen dringender anderer Termine den musikalischen Ausklang nicht mehr abwartet, sondern den Festakt zu seinen Ehren vorzeitig verlässt – so geschehen bei der Verleihung der Würde des Ehrendoktors der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen an den damals amtierenden Bundeskanzler Gerhard Schröder, eine akademische Ehrung, die vermutlich nicht überall auf Verständnis gestoßen ist.⁵⁵ Der Fall Schröder zeigt zugleich exemplarisch die eigentliche Problematik der Verleihung eines Dr. honoris causa an einen amtierenden Spitzenpolitiker auf: Ein amtierender Politiker steht für eine bestimmte, von ihm vertretene Politik und für eine (seine) politische Partei. Die Auszeichnung eines solchen im Amt befindlichen Politikers durch eine wissenschaftliche Hochschule muss deshalb den Eindruck erwecken, die Hochschule identifiziere sich mit der von ihm vertretenen Politik, was wiederum zu einer Polarisierung innerhalb der Hochschule führt oder zumindest führen kann.

Ein interessantes, anschauliches Beispiel dafür bot die Verleihung der Ehrendoktorwürde an Präsident Obama durch die katholische Universität Notre Dame im US-Bundesstaat Indiana. Die Entscheidung für diese Ehrung hatte wegen der von Obama vertretenen liberalen Ansicht in der in den USA heftig geführten Abtreibungsdebatte in der Öffentlichkeit und in der Universität zu heftigen Kontroversen geführt: „Fast ein Drittel aller Bischöfe des Landes verurteilte die Uni öffentlich. Der Vorsitzende der katholischen Bischofskonferenz, Kardinal Francis George, nannte deren Entscheidung „beschämend“. Vor dem Universitätsgelände protestierten Hunderte gegen Obamas Ehrung. Während seiner Ansprache wurde eine Handvoll Demonstranten aus dem Saal entfernt, die unter anderem „Baby-Mörder“ gerufen hatten.“⁵⁶

Das erwähnte Ereignis an der Notre Dame University betraf die Ehrung eines US-amerikanischen Politikers an einem Ort in den USA. Häufig kommt es aber auch vor, dass ein Politiker von einer Hochschule eines anderen Staates als seines Heimatstaates mit der Würde eines Ehrendoktors ausgezeichnet wird. Die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel erhielt ihren ersten amerikanischen

54 Ernst-Moritz-Arndt-Universität. Journal Okt. 2004.

55 Die Begründung der Verleihung des Ehrendoktors findet sich in der Pressemitteilung der Georg-August-Universität Göttingen Nr. 16 v. 14.1.2005: Hochschule würdigt außerordentlichen Einsatz für die Naturwissenschaften an der Georgia Augusta.

56 Zit. nach *Reymer Klüver*, Obama mahnt zu Toleranz in Abtreibungsdebatte. Amerikaner sollen großmütig streiten, statt einander zu verteufeln/Bischöfe kritisieren Rede an katholischer Uni, SZ Nr. 114 v. 19.5.2009, S. 8. S. auch Bericht Obama als Brückenbauer im Kulturkampf. Eine Rede gegen Unversöhnlichkeit, NZZ Nr. 114 v. 19.5.2009, S. 3.

Ehrendoktor von der New School of Social Research New York⁵⁷; die viel beachtete Laudatio auf die Ehrendoktorin hielt Fritz Stern.⁵⁸

Wird ein Politiker oder eine Politikerin eines fremden Staates von einer Hochschule eines anderen Staates mit dem Dr. honoris causa geehrt, so verlässt diese Ehrung den Raum der „inneren Angelegenheiten“ der Staaten: Die Ehrung ist in einem solchen Fall ein grenzüberschreitender Vorgang, wobei der Bezug zu aktueller Außenpolitik mehr oder weniger intensiv sein kann. Als Beispiel einer Ehrenpromotion mit unübersehbarem außenpolitischen Hintergrund kann die Ehrenpromotion des iranischen Staatspräsidenten Ahmadineschad durch die Libanesische Universität in Beirut im Fach Politikwissenschaft im Oktober 2010 genannt werden. Seine Dankesrede nutzte der Staatspräsident des Iran zu Vorwürfen an die Adresse der USA, denen er vorhielt, den Umgang mit der Atomtechnologie durch die militärische Nutzung pervertiert zu haben.⁵⁹

Eine Ehrenpromotion eines amtierenden ausländischen Politikers kann aber auch scheitern. Eine große Blamage leistete sich die Universität Hamburg mit der fehlgeschlagenen Ehrenpromotion des russischen Staatspräsidenten Putin.⁶⁰ Nachdem Bundeskanzler Schröder in St. Petersburg einen Ehrendoktor erhalten hatte, kam jemand (man weiß nicht wer) auf die Idee, dass nun auch Putin einen Ehrendoktor einer deutschen Universität erhalten solle. Jemand (man weiß wieder nicht wer) meinte offenbar, dass Hamburg als Partnerschaftsstadt von St. Petersburg und wegen eines damals bevorstehenden Besuches von Putin in Hamburg dafür geeignet sei. Da von der Juristischen Fakultät keine Zustimmung zu erwarten war, kam man auf die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die dann auch die Verleihung eines Ehrendoktors an Putin beschloss. Alles schien in der Pipeline zu sein, als sich Widerstand unter einigen Hochschullehrern und etlichen Studenten regte. Der Völkermord in Tschetschenien, die „gelenkte Demokratie“ und Defizite des Rechtsstaates in Russland wurden benannt. An den „lupenreinen Demokraten“ Putin glaubte wohl ohnehin in der Universität Hamburg kaum jemand. Als der Widerstand in der Universität immer breitere Unterstützung in der Öffentlichkeit fand, gaben die Universitätsspitze und die Verantwortlichen in der Fakultät nach. Die Pressestelle der Universität entblödete sich nicht, die Absage der Verleihung hiermit zu begründen: „Die in solchen Fällen notwendigen Vorbereitungen können bis zu diesem Termin nicht mehr abgeschlossen werden.“ Die in dieser Pressemitteilung vom 10. August 2004 genannten „notwendigen Vorbereitungen“ sind bis heute (Stand: 5. Dezember 2011) immer noch „nicht abgeschlossen.“ Die Blamage war komplett. Nicht nur aus dieser Geschichte folgt: Dem nicht seltenen Ansinnen, gleichgültig woher es kommt, aktive Politiker mit einem Ehrendoktor auszuzeichnen, sollten die Hochschulen zurückhaltend begegnen.

57 S. dazu *Wulf Schmiese*, Merkel, die Freiheitsstatue. Weil Freiheit ihr das höchste Gut sei, erhält Bundeskanzlerin Merkel ihren ersten amerikanischen Ehrendoktor. Sie gibt sich dankbar und verspricht, der Krise zu trotzen, FAZ Nr. 43 v. 20.2.2009, S. 4.

58 Dazu *Nils Minkmar*, Die neue Heimat der Angela Merkel. In Berlin wurde der Bundeskanzlerin die Ehrendoktorwürde der New Yorker Exiluniversität verliehen. Fritz Sterns Laudatio machte das zu einem historischen Moment, FAZ Nr. 43. v. 20.2.2009, S. 33.

59 Bericht Ahmadineschad spricht nahe der Grenze zu Israel. Iranischer Präsident kündigt im Südlibanon „Verschwinden der Zionisten“ an, FAZ Nr. 240 v. 15.10.2010, S. 7.

60 Weitere Einzelheiten zu diesem peinlichen Fall bei *Ingo von Münch* (Anm. 29), S. 168 f.

Ohne Erfolg blieb auch die sehr viel früher – nämlich im Spätherbst 1945 – von privater Seite an die Universität Zürich herangetragene Anregung, dem früheren britischen Premierminister Winston Churchill die Ehrendoktorwürde der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät dieser Universität zu verleihen, wobei dies nicht sein erster Ehrendoktor gewesen wäre. In einer 1976 veröffentlichten schweizerischen Dissertation über „Churchills Schweizer Besuch und seine Zürcher Rede“ wird das Kapitel „Das Problem einer Ehrung durch die Universität Zürich“ mit der Feststellung eingeleitet: „Churchill, der nie eine Universität besucht hatte, nahm akademische Ehrungen gerne entgegen und hatte es im Laufe der Jahre auf eine stattliche Anzahl Ehrendoktorhüte gebracht.“⁶¹ Warum die Verleihung des Ehrendoktors an Churchill in Zürich scheiterte, lässt sich offenbar ex post nicht mit Sicherheit feststellen. Als Gründe werden genannt: die Befürchtung, Churchill könnte in seiner Dankesrede – wie schon früher geschehen – „die Sowjetunion erneut attackieren und damit die Normalisierung des schweizerisch-russischen Verhältnisses“⁶²; einige Professoren seien der Meinung gewesen, „man hätte Churchill die Ehrendoktorwürde früher(!) überreichen müssen, jetzt sei der richtige Zeitpunkt unwiderruflich vorbei“⁶³; andere Professoren hätten „mit dem Hinweis auf die Verleihung des Ehrendoktors an Mussolini durch die Universität Lausanne⁶⁴ die Ehrenpromotion eines Politikers grundsätzlich abgelehnt“⁶⁵; ein negativer Ausgang der Abstimmung über die Verleihung in der Fakultät, der bei nur einer Gegenstimme hätte eintreten können, „würde dem Ruf der Universität sicherlich geschadet haben.“⁶⁶

Die letztlich erfolglose Anregung, die Universität Zürich möge Churchill einen Ehrendoktorverleihen, kam – wie erwähnt – von privater Seite. Konkret: Der Initiant war der Maler Karl Montag, der Churchill während dessen Ferienaufenthalt in der Schweiz Malunterricht gegeben hatte. Der häufigere Fall dürfte bei Ehrenpromotionen von ausländischen Politikern allerdings der sein, dass die Anregung von staatlicher Seite erfolgt. Als Beispiele seien hier die Ehrenpromotionen der Generalsekretäre der Organisation der Vereinten Nationen Waldheim und Boutros-Ghali genannt. Was die Verleihung der Ehrendoktorwürde an Waldheim seitens der Humboldt-Universität zu Berlin 1979 – also zur Zeit der DDR – betrifft, so geht man gewiss nicht fehl in der Annahme, dass die Initiative zu dieser Ehrung des damaligen Generalsekretärs der UNO von den Regierenden der DDR ausging. Waldheim wurde damals, d.h. bevor Vorwürfe wegen seiner Rolle als Offizier in der Wehrmacht laut wurden,⁶⁷ in der DDR positiv wahrgenommen, weil der Österreicher nicht als Repräsentant des Westens galt und weil die DDR seinerzeit stolz auf die in Waldheims Amtszeit erfolgte gleichberechtigte Aufnahme der DDR in die UNO war.⁶⁸

61 *Max Sauter*, Churchills Schweizer Besuch und seine Zürcher Rede“, 1976, S. 36.

62 *Max Sauter* (Anm. 61), S. 36.

63 *Max Sauter*, (Anm. 53), S. 36, Anm. 98.

64 Die Verleihung erfolgte im Jahre 1922.

65 *Max Sauter* (Anm. 53), S. 36, Anm. 98.

66 *Max Sauter* (Anm. 53), S. 37.

67 Im Jahre 1986 wurde Waldheim in den USA beschuldigt, als Offizier der deutschen Wehrmacht (im Range eines Leutnants) an Kriegsverbrechen auf dem Balkan beteiligt gewesen zu sein. Die Beschuldigungen erwiesen sich später als unbegründet; vgl. dazu *Harold Tittmann*, Die Verteufelung. Eine Dokumentation der US-Rufmord-Kampagne gegen Waldheim, Wien 2001.

68 Der Aufnahmeantrag des Staatsrates der DDR datierte bereits vom 28.2.1966. Der Aufnahmeantrag und das diesbezügliche Memorandum des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten der DDR sind abgedruckt in: Aktuelle Dokumente de Gruyter. Zusammengestellt von Ingo von Münch, Berlin 1973, S. 154 und S. 155.

Auch im Fall der Verleihung eines Ehrendoktors des Fachbereiches Rechtswissenschaft I der Universität Hamburg⁶⁹ an den seinerzeitigen Generalsekretär der UNO, Boutros-Ghali, kam der Anstoß dazu aus der Politik, deren Repräsentant die Auffassung vertrat, dass bei der Verleihung der Ehrendoktorwürde an einen ausländischen Politiker als „Akt der internationalen Höflichkeit“ Anstöße aus dem Bereich der Politik „verständlich seien“. Da Boutros-Ghali vor seiner Wahl zum Generalsekretär der UNO bereits ein auch in der Theorie des Völkerrechts ausgewiesener Wissenschaftler war, nahm der Fachbereich die Anregung auf und verlieh dem Generalsekretär den Dr. iur. h. c. Der so Geehrte fand allerdings in den seitdem vergangenen 15 Jahren keine Zeit, die Ehrenpromotionsurkunde in Empfang zu nehmen; deshalb sieht der Fachbereich diese pikante Geschichte als erledigt im Sinne von hinfällig an.⁷⁰ Düpiert waren jedenfalls in diesem Fall sowohl der Anstoßgebende als auch der Fachbereich, der jene Ehrendoktorverleihung vornehmen wollte oder sollte. Allerdings kann man darüber nachdenken, ob dieses Vorhaben auch dann im Sande verlaufen wäre, wenn es sich um eine Ehrendoktorwürde nicht aus Hamburg, sondern aus Oxford oder Cambridge gehandelt hätte.

IX Ausland: Beispiele Oxford und Cambridge

Die Praxis der Verleihung eines Ehrendoktors ist naturgemäß von Land zu Land und von Universität zu Universität unterschiedlich und früher anders als heute. Angesichts der vielhundertjährigen Geschichte vieler Universitäten, angesichts der gegenwärtig mehr als tausend Hochschulen in rund 200 Staaten wäre auch nur ein skizzenhafter Überblick über die Praxis der Verleihung des Dr. h. c. im Ausland ein nicht zu bewältigendes Unterfangen. Für die Vergabepaxis in Oxford und Cambridge liegt glücklicherweise eine 2007 in der Zeitschrift *Minerva* veröffentlichte gründliche Untersuchung von Michael Heffernan und Heike Jöns unter dem Titel „Degrees of Influence: The Politics of Honorary Degrees in the Universities of Oxford und Cambridge, 1900-2000“ vor.⁷¹ Der Inhalt dieser mit zahlreichen Belegen versehenen hochinteressanten Abhandlung kann hier nicht in allen Einzelheiten referiert werden. Erwähnenswert sind daraus z.B. die Informationen, dass „honorary degrees“ in Oxford und in Cambridge schon im 15. Jahrhundert verliehen wurden und heute „important events“ sind,⁷² und dass Ehrendoktorate für Forschungsleistungen, wie an deutschen (und später auch an US-amerikanischen Universitäten) üblich, erst 1917 in Oxford und 1919 in Cambridge eingeführt wurden.⁷³ Oxford verlieh im 20. Jahrhundert 1.487 Ehrendoktoren, Cambridge 1.111: beide Universitäten handelten in dieser Beziehung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts sehr großzügig;⁷⁴ seit 1950 ist die Praxis zurückhaltend, mit in letzter Zeit zwischen acht und zehn Ehrendoktoraten an beiden Universitäten jährlich.⁷⁵ In Bezug auf Ehrenpromotionen von im Amt befindlichen Poli-

69 An der Universität Hamburg existierten damals zwei Juristische Fachbereiche (FB Rechtswissenschaft I und FB Rechtswissenschaft II), die erst später zusammengelegt wurden.

70 S. dazu *Ingo von Münch* (Anm. 29), S. 168. Die Verleihung des Ehrendoktors ist jedenfalls in Deutschland ein sog. mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakt: ohne Entgegennahme der Verleihungsurkunde hat eine wirksame Verleihung mangels Vollzuges nicht stattgefunden.

71 Fundstelle in Anm. 18.

72 A.a.O. (Anm. 18), S. 390. – Schilderung eines heutigen Events im Bericht *Englische Szene: Oxford kürt seine Ehrendoktoren*, FAZ Nr. 144 v. 25.6.2010, S. 35.

73 A.a.O. (Anm. 18), S. 391.

74 A.a.O. (Anm. 18), S. 391.

75 A.a.O. (Anm. 18), S. 391. Zum *Procedere* des Auswahlverfahrens: S. 390.

kern verfuhr Cambridge seit einer wegen politischer Kontroversen fehlgeschlagenen Nominierung des Premierministers Ramsay Mac Donald (1926) vorsichtiger⁷⁶ und konzentrierte die Ehrungen auf „scientists and academics“.⁷⁷ Demgegenüber wurde ein von Oxford verliehener Ehrendoktor in den dreißiger Jahren und vor allem während des Zweiten Weltkrieges geradezu als Werkzeug der Diplomatie („diplomatic tool“) betrachtet; erhellend ist dazu die Feststellung: “Indeed, it is sometimes difficult to discern from the archives whether proposals originated in the University or in Whitehall”.⁷⁸ Als Beispiele werden genannt der (allerdings nicht realisierte) Plan der Verleihung eines Ehrendoktors an den damaligen Reichspräsidenten Paul von Hindenburg wegen seiner Gegenkandidatur gegen Hitler bei der Wahl zum Reichspräsidenten 1932⁷⁹ und die durchgeführte Verleihung eines Ehrendoktors an den Chef der tschechischen Exilregierung Eduard Beneš 1940⁸⁰ sowie die Verleihung eines Ehrendoktors an den portugiesischen Ministerpräsidenten Salazar und den Präsidenten der USA Roosevelt im Jahre 1941.⁸¹

Nach 1945 griff hinsichtlich der Verleihungspraxis eine stärkere Zurückhaltung. Als Kandidaten für eine Ehrenpromotion wurden in Cambridge der Schah von Persien, Charles de Gaulle, Konrad Adenauer (1962) und Hubert Humphrey in Betracht gezogen, ohne dass diese Vorschläge jedoch weiterverfolgt wurden.⁸² Oxford wurde schließlich in zwei tiefgreifende politische Auseinandersetzungen gestürzt, nämlich als 1975 der pakistanische Präsident Bhutto⁸³ und 1984 die britische Premierministerin Margaret Thatcher⁸⁴ (beide frühere Oxford-Studenten) für eine Ehrenpromotion nominiert wurden. Beide Vorschläge fanden in den darüber entscheidenden Kongregationen keine Mehrheit. In Cambridge wurde 1998 der Vorschlag, Bundeskanzler Helmut Kohl wegen seiner Verdienste um die Wiedervereinigung Deutschlands und die Einführung einer gemeinsamen europäischen Währung (der bekanntlich das Vereinigte Königreich allerdings nicht beigetreten ist) einen Ehrendoktor zu verleihen, mit dem Argument kritisiert, diese Ehrung finde zeitlich zu nahe an der Bundestagswahl statt und könne deshalb als Einmischung in diese aufgefasst werden; jedoch setzten die Befürworter sich mit 1089 zu 321 Stimmen durch.⁸⁵ Als Konsequenz aus jenen Auseinandersetzungen hat sich – so die Schlussfolgerung der Autoren – in Oxford und Cambridge ein Bestreben entwickelt, Kontroversen im Zusammenhang mit der Verleihung eines Ehrendoktors zu vermeiden: “Current procedures are extremely rigorous and only the most internationally renowned academics and public

76 A.a.O. (Anm. 18), S. 392/393.

77 A.a.O. (Anm. 18), S. 394.

78 A.a.O. (Anm. 18), S. 394.

79 A.a.O. (Anm. 18), S. 394.

80 A.a.O. (Anm. 18), S. 396.

81 A.a.O. (Anm. 18), S. 397.

82 A.a.O. (Anm. 18), S. 403.

83 A.a.O. (Anm. 18), S. 408/409; s. dazu auch *Hans J. Bär*, Seid umschlungen Millionen. Ein Leben zwischen Pearl Harbor und Ground Zero, Zürich, 2. Aufl. 2004, S. 276: „Deshalb konnte Ali Bhutto auch damit leben, dass er die Anfrage, ob er die Würde eines Doktor honoris causa akzeptiere, bejahte, während sein altes College „nein“ sagte und damit der ungeschriebenen Regel entsprach, dass Oxford Staatsmännern und Politikern keine Ehrendoktorwürde verleiht“ (hier irrt *Bär*).

84 A.a.O. (Anm. 18), S. 409 ff.

85 A.a.O. (Anm. 18), S. 413 Anm. 86.

servants are considered for honorary degrees [...] Oxford and Cambridge now disperse honorary degrees to reinforce their wider cultural and intellectual authority and to underline their political independence rather than their connections with government.”⁸⁶

X Forschungsstand

Eingangs ihrer Abhandlung über die „honorary degrees“ in Oxford und Cambridge stellen die Autoren – offenbar bedauernd – fest: “There is little serious research on honorary degrees”.⁸⁷ Auch für das Thema Ehrenpromotionen in Deutschland wird dieser Mangel beklagt. In dem sehr verdienstvollen Band „Die Ehrendoktoren der Friedrich-Schiller-Universität in den Geisteswissenschaften 1800 bis 2005“ konstatiert Joachim Bauer: „Mit dem Übergang ins 19. Jahrhundert taucht häufiger eine Form der akademischen Doktorwürde auf, die als „Ehrenpromotion“ (promotio honoris causa) bezeichnet wurde. Bisher hat die Universitätshistoriographie dieses Phänomen, wie das Promotionswesen insgesamt, stiefmütterlich behandelt. Sicher sind Einzeldetails ans Tageslicht gefördert worden. Eine Gesamtdarstellung fehlt immer noch.“⁸⁸ Diese Fehlanzeige kann der vorliegende Beitrag nicht beheben. Die folgenden Thesen verstehen sich deshalb nur als Anregung zu weiteren Vertiefungen:

Thesen

1. Die Ehrenpromotion ist eine traditionelle Auszeichnung der wissenschaftlichen Hochschulen, die aufzugeben kein Anlass besteht.
2. Die Verleihung der Würde eines Dr. h. c. gehört zum Kernbestand der Identität jeder promotionsberechtigten Hochschule und damit zu der durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG) und die entsprechenden Bestimmungen der Landesverfassungen geschützten Autonomie der wissenschaftlichen Hochschulen.
3. Bei der Entscheidung über die Verleihung eines Ehrendoktors sollten die Hochschulen zwar für Anregungen von außen offen sein; die Entscheidung der Hochschule muss aber ihre eigene bleiben und darf weder Einflüsterungen noch Druck folgen.
4. Die deutsche Hochschulpraxis, vornehmlich Wissenschaftlern eine Ehrenpromotion zuteilwerden zu lassen, ist zu begrüßen.
5. Die Ehrung ausländischer Wissenschaftler unterstreicht die Internationalität der *communitas academica*, eine Internationalität, die der Wissenschaft inhärent ist und schon lange vor der Globalisierung existierte.
6. Eine Ehrenpromotion eines Nichtwissenschaftlers öffnet die Hochschule zur außeruniversitären Gesellschaft hin. Eine solche Ehrenpromotion kann angezeigt sein, wenn zum Beispiel bemerkenswerte wissenschaftliche oder künstlerische oder technische Leistungen auf Seiten des Geehrten vorliegen und ein persönlicher Bezug zu der betreffenden Hochschule – etwa als Freund und Förderer – vorhanden ist.

86 A.a.O. (Anm. 18), S. 415.

87 A.a.O. (Anm. 18), S. 389 Anm. 1.

88 Joachim Bauer, Zur Herausbildung der Ehrenpromotionen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, in: Joachim Bauer/Joachim Hartung/Klaus Dicke, a.a.O. (Anm. 49), S. 9 ff. (10). – Skizzenhafte Bemerkungen unter der Überschrift „Dr. honoris causa und Dr. pecuniae causa“ bei Ingo von Münch, a.a.O. (Anm. 29), S. 158 ff.

7. Die Qualifikation für eine Ehrenpromotion, für die eine Selbstbewerbung nicht in Betracht kommt, muss stimmig sein. Eine verständnislose Frage nach dem Warum sollte sich nicht stellen können.
8. In jedem Fall sollte der Eindruck einer Käuflichkeit strikt vermieden werden. Anders zu beurteilen ist, wenn der mit der Ehrendoktorwürde Ausgezeichnete nachträglich und in einem nicht heimlichen, sondern transparenten Verfahren der ihn ehrenden Hochschule eine Zuwendung – gewissermaßen als eine Art Gastgeschenk – macht.⁸⁹
9. Die Ehrenpromotion eines zu deren Zeitpunkt im Amt befindlichen Politikers bedeutet eine politische, meist sogar eine parteipolitische Stellungnahme der zur Unparteilichkeit verpflichteten wissenschaftlichen Hochschule; selbst wenn eine solche Parteinahme von der Hochschule nicht beabsichtigt ist, so wird sie doch von der Öffentlichkeit zwangsläufig als eine solche betrachtet. Deshalb sind die Hochschulen gut beraten, wenn sie insoweit große Zurückhaltung üben.
10. Der alte, aber auch heute noch oft zu hörende Spruch „Mit der Verleihung des Dr. h. c. an den Geehrten ehrt die Hochschule sich selbst“ wird durch häufigen Gebrauch nicht besser. Eine „Selbstehrung“ ist eher peinlich. Erstrebenswert ist vielmehr, dass man der Hochschule zu dervon ihr vorgenommenen Ehrenpromotion gratulieren kann, weil diese eine erkennbar gute Entscheidung war.⁹⁰

89 Als Rudolf Augstein nach einem Ehrendoktorat der britischen Universität Bath und einem Ehrendoktorat der Bergischen Universität/Gesamthochschule in Wuppertal den Ehrendoktor der Hochschule für Auswärtige Beziehungen in Moskau (1999) erhielt, zeigte sich Augstein gegenüber der Moskauer Hochschule mit der Einrichtung eines Lesesaals samt Bibliothek erkenntlich (*Peter Merseburger*, Rudolf Augstein. Biographie. München 2007, S. 528).

90 Neuere Abhandlung zum Thema dieses Beitrags: *Anna Gielas*: Umstrittene Ehre. Keine klar definierten Richtlinien für die Verleihung des Doktors honoris causa. NZZ Nr. 54 vom 05.03.2012, S. 47.

Literatur

- Bär, H. J., 2004: Seid umschlungen, Millionen. Ein Leben zwischen Pearl Harbor und Ground Zero. 2. Auflage. Zürich: Orell Füssli.
- Bauer, J., 2007: Zur Herausbildung der Ehrenpromotionen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. In: Bauer, J., Hartung, J. und Dicke, K. (Hg.): Die Ehrendoktoren der Friedrich-Schiller-Universität in den Geisteswissenschaften 1800 bis 2005. Weimar/Jena: Hain Verlag: 33 ff. (37), 9 ff. (10).
- Gunzenhäuser, R. und Haas, E., 2006: Promovieren mit Plan. Ihr individueller Weg: von der Themensuche zum Dokortitel. 2. Auflage. Wien: Wirtschaftsverlag Ueberreuter.
- Häberle, P., 2010: Pädagogische Briefe an einen jungen Verfassungsjuristen. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Hartung, J., 2007: Die Ehrenpromotionen in Jena von 1800 bis 2005. Statistischer Überblick. In: Bauer, J., Hartung, J. und Dicke, K. (Hg.): Die Ehrendoktoren der Friedrich-Schiller-Universität in den Geisteswissenschaften 1800 bis 2005. Weimar/Jena: Hain Verlag: 33 ff. (37).
- Heffernan, M. und Jön, H., 2007: Degrees of Influence: The Politics of Honorary Degrees in the Universities of Oxford and Cambridge, 1900-2000. Minerva: A Review of Science, Learning and Policy 45 (4): 389-416.
- Hornbostel, S., Simon, D. und Heise, S. (Hg.), 2008: Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen. Bonn: iFQ Working Paper No. 4. Online unter: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_4_2008.pdf [Stand: 11.09.2012].
- Janich, P. 2008: Vorwort. In: Schmidt, H. und Janich, P. und Gethmann, C. F.: Die Verantwortung des Politikers. München: Wilhelm Fink.
- Merseburger, P., 2007: Rudolf Augstein. München: Deutsche Verlags Anstalt.
- Raeder, E., 1956: Mein Leben. Bis zum Flottenabkommen mit England 1935. Tübingen: Schlichtenmeyer.
- Rieble, V., 2010: Das Wissenschaftsplagiat. Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann Verlag.
- Saur, K.-O. und Saur, M., 2007: Er stand in Hitlers Testament. Ein deutsches Familienerbe. Berlin: Econ.
- Sauter, M., 1976: Churchills Schweizer Besuch und seine Zürcher Rede: ein dokumentarischer Bericht. Herisau: Schläpfer.
- Schubert, G., 1987: Robert Anhegger. Notizen zu seinem Lebenslauf. In: Türkische Miszellen. Festschrift für Robert Anhegger. Istanbul: Editions Divit: 1 ff. (2).
- Spendel, G., 1983: Josef Kohler. Bild eines Universaljuristen. Heidelberg.
- Stein, V., 2011: Heinz Berggruen – Leben und Legende. Zürich: Edition Alpenblick.
- Tittmann, H., 2001: Die Verteufelung. Eine Dokumentation der US-Rufmord-Kampagne gegen Waldheim. Wien: Molden Verlag.
- von Münch, I., 1973: Aktuelle Dokumente de Gruyter. Berlin.
- von Münch, I., 2006: Promotion. 3. Aufl., Tübingen: Mohr Siebeck.

II. Promotion – und was dann?

Karrierewege von Promovierten in der Wissenschaft

Annäherung an die Statusgruppe „Postdocs“¹

Im Rahmen einer Konferenz, die sich mit dem Wert des Dokortitels zwischen Status und Qualifikation beschäftigt, darf ein Beitrag zu den Karrierewegen von Promovierten in der Wissenschaft² nicht fehlen. Während der Dokortitel in der Wirtschaft und Politik als Eintrittskarte für Führungspositionen fungiert,³ stellt er in der Wissenschaft als höchster akademischer Abschluss den ersten Meilenstein für eine wissenschaftliche Laufbahn dar. Folgt man dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu, so ist der Dokortitel („institutionelles kulturelles Kapital“) als formales Eintrittskriterium für das Agieren im wissenschaftlichen Feld zu verstehen. Im Gegensatz zum ökonomischen oder politischen Feld fungiert der Titel hier nicht als Distinktionsmerkmal, sondern als notwendige, aber noch nicht hinreichende Zugangsvoraussetzung für das Erreichen einer Führungsposition.

Eine wissenschaftliche Karriere im engeren Sinne erfordert in Deutschland nicht nur die Promotion, sondern traditionell eine Habilitation beziehungsweise ein Äquivalent, um die Eignung für die Übernahme einer Professur nachzuweisen. Die Habilitation ist sehr viel enger als die Promotion an eine wissenschaftliche Karriere geknüpft. Nur in wenigen Disziplinen hat sie auch andere Implikationen. Beispielsweise ist sie in der Medizin Voraussetzung für das Erreichen einer Führungsposition außerhalb der Wissenschaft, allen voran der Chefarztposition. Im Vergleich zur Promotionsphase ist die Qualifikationsphase *nach* der Promotion (Postdoc-Phase) sehr viel stärker auf eine Professur beziehungsweise die Übernahme einer Führungsposition in der Wissenschaft ausgerichtet. In dieser Phase sollen ein eigenes Forschungsprofil entwickelt, Lehrerfahrungen gesammelt und Drittmittelakquise betrieben werden; weiterhin soll möglichst international publiziert und auf internationalen Konferenzen vorgetragen werden. Um im Folgenden unterschiedliche Gruppen von Promovierten voneinander abzugrenzen, verstehen wir unter einem „Postdoc“ *eine Nachwuchswissenschaftlerin resp. einen Nachwuchswissenschaftler mit dem Karriereziel Professur oder Führungsposition in der Wissenschaft, die/der nach der Promotion an einer Universität oder einem Forschungsinstitut, in der Regel, befristet angestellt ist oder durch ein Stipendium finanziert wird und während dieser Zeit hauptberuflich forscht und sich wissenschaftlich weiterqualifiziert.*

Wer heute – im Sommer 2012 – die Situation von Postdocs in Deutschland beschreiben möchte, steht vor der Entscheidung: einzustimmen in ein Klagelied, das seit mehreren Jahrzehnten gesungen wird, oder die neueren Entwicklungen zum Anlass zu nehmen, die Melodie nicht in Moll, sondern in Dur anzustimmen. Die flankierende Presseberichterstattung zur Entscheidung der letzten Förderrunde

-
- 1 Die Begriffe „Postdocs“, „Promovierte“, „Postdoktoranden“ und „postdoktorale/promovierte Nachwuchswissenschaftler“ werden im Folgenden synonym verwendet.
 - 2 Wir richten in diesem Beitrag den Fokus auf die Universität und damit auf die ‚klassische‘ Hochschullehrerlaufbahn. Die Forschung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird lediglich gestreift; die Forschung in der Industrie bleibt unberücksichtigt.
 - 3 Vgl. hierzu exemplarisch Enders/Bornmann 2001: 19; BMBF 2008: 81ff.; Krempkow 2010 sowie die Beiträge von Heineck/Matthes, Best sowie Buß im vorliegenden Sammelband.

der Exzellenzinitiative à la „Nie waren die Chancen für Nachwuchsforscher größer“ (Financial Times Deutschland, 23.6.2012) lädt fast zu einem hymnischen Choral ein. Wir wählen den Mittelweg, indem wir die ‚klassischen‘, zum (Groß-)Teil nach wie vor geltenden Probleme ansprechen und auf Neuerungen eingehen, die zwar optimistisch, bei näherem Hinsehen jedoch nachdenklich stimmen.

Zweifelsohne sind Postdocs neben Promovierenden die Hauptakteure in der deutschen Hochschullandschaft. Sie tragen einen wesentlichen Teil der Hochschullehre und Wissenschaftsadministration und fungieren häufig als erste Ansprechpartner für Studierende und Promovierende, wodurch sie eine „zentrale Säule des Wissenschaftssystems“ darstellen (vgl. Wagner-Baier/Funke/Mummendey 2011: 21, ähnlich auch Enders/Schimank 2001: 159f.; Daniel 2001). Doch trotz dieser zentralen Rolle ist die Situation von postdoktoralen Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einer ganzen Reihe von strukturellen Problemen behaftet⁴: Die relativ geringe Anzahl von (frei werdenden) Professuren und die daraus resultierenden unsicheren Karriereperspektiven bedingen eine relativ hohe Drop Out-Rate. Im Vergleich zu anderen Ländern sind hierarchische Strukturen im deutschen Wissenschaftssystem stark ausgeprägt (i.e. Abhängigkeit vom betreuenden Professor und nur wenig Freiraum für selbständige Forschung) und das Erstberufungsalter ist hierzulande mit 41 Jahren (Statistisches Bundesamt 2010: 292) relativ hoch. Dies bringt wiederum mit sich, dass Postdocs nicht als fertige Universitätslehrer mit voller Lehr- und Forschungsbefugnis wahrgenommen werden und somit noch jenseits des 40. Lebensjahres dem wissenschaftlichen „Nachwuchs“ zugerechnet werden (das Durchschnittsalter bei der Habilitation liegt bei 41 Jahren; vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 187). Traditionell gibt es unterhalb der Professur in Deutschland kaum reguläre Positionen für selbständig forschende und lehrende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (wie etwa die *Maître de Conférences*-Stellen in Frankreich) und auch heute sind nur wenige Stellen mit einer Tenure Track-Option ausgestattet, auf denen ein intraorganisationaler Aufstieg in eine unbefristete (Professoren-) Position möglich ist (vgl. hierzu Janson/Schomburg/Teichler 2007; Kreckel 2008). So ist die Phase bis zur Berufung durch befristete Beschäftigungsverhältnisse geprägt und wird nicht selten mit dem Prekariats-Diskurs in Verbindung gebracht (vgl. z.B. Dörre/Neis 2008). Hinzu kommt, dass die Möglichkeiten des intersektoralen Wechsels (also des Wechsels von der Wirtschaft/Industrie zurück in die Wissenschaft und vice versa), in der Regel – abgesehen von einigen Fächern wie den Ingenieurwissenschaften – als eher gering einzustufen sind (vgl. Beckert/Bührer/Lindner 2008; BMBF 2008). Nicht zuletzt deshalb werden alternative Karriere-Optionen, und damit ‚Exit-Optionen‘ im Sinne alternativer Karrierestrategien und -ziele, für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen umso rarer, je länger sie im Wissenschaftssystem verbleiben. Im internationalen Vergleich weist die wissenschaftliche Karriere in Deutschland dadurch einen besonderen Risikocharakter auf.⁵

Diese hier nur skizzenhaft angedeutete Problematik wird nicht nur von den Postdocs selbst wahrgenommen. Nach unserem Erachten handelt es sich nicht um ‚Betroffenheitsrhetorik‘ oder um einen normativen Blick, sondern (auch) um die Einschätzung der im System bereits Arrivierten – also derjenigen, die das Karriereziel Professur bereits erreicht haben. Aus der iFQ WissenschaftlerInnen-Befra-

4 Vgl. hierzu exemplarisch Wissenschaftsrat 2001; Enders/Bornmann 2001; Enders/Schimank 2001; Enders/Mugabuscha 2004; BMBF 2008; Schulze/Warning/Wiermann 2008; Enders/Kottmann 2009; Güdler et al. 2009; Jakszat/Schindler/Briedis 2010; Burkhardt 2011; Jung 2011; Wagner-Baier/Funke/Mummendey 2011; Fitzenberger/Leuschner 2012.

5 Zum internationalen Vergleich siehe beispielsweise Buchholz et al. 2009; Enders/de Weert 2009; Kreckel 2008 sowie Kreckel im vorliegenden Band.

gung – einer repräsentativen Befragung von Professoren und Professorinnen in Deutschland – wissen wir, dass auch auf professoraler Ebene die Schaffung verlässlicher Perspektiven für eine besonders geeignete Maßnahme gehalten wird, um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken (Böhmer et al. 2011: 115). Die befragten Professoren und Professorinnen schätzen die Anzahl der Stellen für Postdocs als zu gering, die Karriereperspektiven als zu unsicher, die materielle Unterstützung als unzureichend und die Belastung von Postdocs durch wissenschaftsferne Aufgaben als zu hoch ein. Folglich fordern sie von der Wissenschaftspolitik und den Förderorganisationen Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. ebd.).

Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung als Fördermaßnahmen

Der geschilderten Problemwahrnehmung entsprechend sind frühere Selbständigkeit, planbare und strukturierte Karriereperspektiven sowie mehr Flexibilität und Vielfalt bei den zu erbringenden Qualifikationsnachweisen seit langem zentrale Forderungen und Reformanliegen in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs.⁶ In den letzten rund 15 Jahren hat die deutsche Wissenschaftspolitik auf diese Forderungen reagiert und internationale Strukturen und Modelle zumindest teilweise übernommen, um das Abwandern von exzellenten jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in andere Sektoren oder ins Ausland zu verhindern beziehungsweise exzellenten Nachwuchs aus dem Ausland (zurück) zu gewinnen.

Im Folgenden wird zunächst dargelegt, welche spezifischen Probleme, denen sich Postdocs gegenüber sehen, mithilfe der neu geschaffenen Förderinstrumente⁷ adressiert werden. Die Vorstellung der beiden prominentesten Maßnahmen, der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppenleitung, mündet in eine Maßnahmenanalyse. Mithilfe von ausgewählten empirischen Ergebnissen wird beleuchtet, wie es um den Erfolg dieser Maßnahmen bestellt ist und ob gegebenenfalls auch nicht intendierte Effekte zu verzeichnen sind.

Die im Jahr 2002 nach US-amerikanischem Vorbild des *Assistant Professors* eingeführte Juniorprofessur soll promovierten Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen eine Einstiegsposition in die selbständige Arbeit als Hochschullehrer bieten. Übergeordnete Ziele sind die Senkung des Erstberufungsalters, die Erhöhung des Frauenanteils unter Professoren und der Stopp von „Brain drain“ (Abwanderung von hochqualifiziertem Nachwuchs ins Ausland) beziehungsweise die Gewinnung von erfolgsversprechenden Forschern und Forscherinnen aus dem Ausland. Seitens der damaligen Bundesregierung war mit Einführung der Juniorprofessur auch das Ziel verbunden, die Habilitation langfristig durch diesen Karriereweg zu ersetzen.⁸ Ein Großteil der Juniorprofessuren wurde im Zuge der Einführung dieses Förderinstruments implementiert (und dies nicht zuletzt aufgrund der

6 Solche Forderungen wurden von verschiedenen Wissenschaftsorganisationen in Form von wissenschaftspolitischen Zielsetzungen verfasst (etwa BMBF 2008; Wissenschaftsrat 2001, 2007a,b; für einen Überblick vgl. Wagner-Baier/Funke/Mummendey 2011: 21) und sind in das „Templiner Manifest“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) eingeflossen.

7 Für einen umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten siehe BMBF 2008: 60ff. sowie Güllker/Böhmer 2010: 187f..

8 Zu den Diskussionen um die Einführung der Juniorprofessur siehe exemplarisch Berning/Küpper 2001; Berning 2003; Federkeil/Buch 2007; Rössel/Landfester 2004.

Anschubfinanzierung der Bundesregierung in den Jahren 2002 und 2003). In den letzten Jahren war eine Steigerung lediglich um jeweils knapp 100 Juniorprofessuren pro Jahr zu verzeichnen. Ursprünglich wurde angestrebt, 6.000 Juniorprofessuren auszugeben (BMBF 2002: 5), bis dato sind jedoch lediglich rund 1.000 eingerichtet, wobei die Anzahl nach Disziplin und Bundesland erheblich variiert.⁹

Lange vor der Einführung der Juniorprofessur, bereits im Jahre 1969, wurden durch die Max-Planck-Gesellschaft Nachwuchsgruppenleiterpositionen nach amerikanischem Modell eingeführt. Doch erst ab Mitte der 1990er Jahre haben die anderen großen Forschungsförderorganisationen diese Förderstrategie in ihr Portfolio aufgenommen: So setzte die VolkswagenStiftung 1996 ein Nachwuchsgruppenleiterprogramm auf, 1999 folgte die DFG mit ihrem Emmy Noether-Programm, im Jahr 2004 die Helmholtz-Gemeinschaft und 2007 die Fraunhofer-Gesellschaft.¹⁰ Die Nachwuchsgruppenleitung als alternativer Qualifizierungsweg bietet herausragenden jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit zwei bis vier Jahren internationaler Forschungserfahrung die Möglichkeit zur frühen eigenständigen Forschung (ein eigenes Budget soll die Unabhängigkeit gegenüber Lehrstuhl-inhabern erhöhen) und zur Übernahme der Verantwortung für eine Forschergruppe sowie die Chance, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten innerhalb der scientific community zu demonstrieren. Mithilfe dieser Qualifikationen sollen Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen berufungsfähig¹¹ werden, ohne notwendigerweise ein Habilitationsverfahren durchlaufen zu müssen. Aktuell arbeiten in Deutschland etwa 550 Nachwuchsgruppen, rund zwei Drittel davon werden von der DFG gefördert (vgl. Gülker 2011: 35). Dabei gibt es große Unterschiede nach Disziplinen beziehungsweise Fächerkulturen, was nicht zuletzt damit zusammenhängt, dass im Vergleich zu den Geistes- und Sozialwissenschaften in den Lebens- und Naturwissenschaften das Arbeiten in der Gruppe resp. im Team eine lange Tradition hat.

Die vorgestellten Instrumente zur Nachwuchsförderung adressieren also unterschiedliche Problemlagen und Bedürfnisse. Doch welche Effekte erzielen die Fördermaßnahmen? Zur Beantwortung dieser Frage werden wir uns im Folgenden in erster Linie auf die iFQ-Evaluation von Nachwuchsgruppenleiter-Programmen aus dem Jahr 2009 stützen. Daneben werden wir erste empirische Ergebnisse aus der iFQ-Evaluationsstudie zum „Starting Grants“-Programm einfließen lassen, einer laufenden, vom European Research Council (ERC) geförderten Längsschnittstudie (Online-Befragung im Panel-Design). Hinsichtlich der Evaluation der Juniorprofessur können wir auf die CHE-Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2007 zurückgreifen (vgl. Federkeil/Buch 2007). Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt zu berücksichtigen, dass es sich sowohl bei den Befragten der iFQ-Studie (2009) als auch der CHE-Studie (2007) jeweils um Vertreter aus den ersten Kohorten von Geförderten handelt.

9 Knapp drei Viertel der Juniorprofessuren sind auf drei Fächergruppen verteilt: Im Jahre 2009 lag der Schwerpunkt auf Mathematik/Naturwissenschaften (31,5%), Sprach- und Kulturwissenschaften (24,3%) und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (21,4%). In der Medizin hingegen kam es zu einer Abnahme von Juniorprofessur-Besetzungen, hier gilt die Präferenz offenbar zunehmend der Habilitation: Im Jahr 2009 war fast die Hälfte der Habilitationen der Medizin zuzurechnen (vgl. Burkhardt 2011: 27).

10 Die VolkswagenStiftung hat diese Art der Förderung im Jahre 2002 wieder eingestellt. Bezüglich ihrer Zielgruppen, der Förderdauer und dem finanziellen Umfang der Förderung unterscheiden sich die Programme kaum. Wesentliche Unterschiede zwischen den Programmen betreffen das Bewerbungsverfahren, die institutionelle Einbettung der Nachwuchsgruppen und die Anzahl der geförderten Personen.

11 Zur Frage, was unter „Berufungsfähigkeit“ zu verstehen ist, vgl. *Wissenschaftsrat* 2005 oder *Janson/Schomburg/Teichler* 2007: 97f.

Maßnahmenanalyse: empirische Ergebnisse

Ausgangspunkt der iFQ-Studie zur Situation von drittmittelgeförderten Nachwuchsgruppenleitenden in Deutschland war die als klassische Programmevaluation angelegte Untersuchung des Emmy Noether-Programms der DFG. Im Zentrum der Studie, für die ein anspruchsvolles Mixed-Method-Design umgesetzt wurde, standen abgelehnte und bewilligte Antragstellende des DFG-Förderprogramms. Die mithilfe einer Online-Befragung gewonnenen Daten¹² wurden durch Informationen aus problemzentrierten qualitativen Interviews sowie durch umfangreiche bibliometrische Analysen und eine Dokumentenanalyse von Gutachten ergänzt. Für die vergleichende Evaluation wurden Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen der VolkswagenStiftung, der Helmholtz-Gemeinschaft und (allerdings nur eingeschränkt) der Max-Planck-Gesellschaft in die Untersuchung aufgenommen und mittels einer Online-Befragung zu ihrer beruflichen Situation, ihren Erfahrungen und Perspektiven befragt. Ziel war es, im Rahmen einer vergleichenden Programmevaluation die Effekte derartiger Förderprogramme, aber auch die speziellen Problemlagen von extern finanzierten Nachwuchswissenschaftlern zu beleuchten.¹³ Im Folgenden werden ausgewählte zentrale Ergebnisse aus der iFQ-Nachwuchsgruppenleiter-Studie präsentiert.

Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessur: Arbeitszufriedenheit und Status

Für alle befragten Postdocs aus den verschiedenen Förderkontexten (DFG, Max-Planck-Gesellschaft, VolkswagenStiftung und Helmholtz-Gemeinschaft) bildet die Möglichkeit einer eigenen Forschergruppe mit ausreichendem Budget und (weitestgehender) Selbständigkeit der Forschung das Hauptmotiv, sich um eine Nachwuchsgruppenleitung zu bewerben (Böhmer/Hornbostel 2009: 22). Mit den Arbeitsinhalten und ihrer Position während der Förderphase zeigten sich die Befragten sehr zufrieden. Dies traf jedoch nicht für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu. Die hohen Mobilitäts- und Leistungsanforderungen einer akademischen Karriere führen nach den Analysen zum Emmy Noether-Programm (vgl. Böhmer/Hornbostel/Meuser 2008: 105ff) insbesondere bei Frauen mit Kindern zu Unzufriedenheit mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Und sowohl Frauen als auch Männer ohne Kinder (aber mit festem Partner) vermissen eine Unterstützung bei der Suche nach angemessenen Arbeitsstellen für den Partner/die Partnerin. Beides ist seit langem Bestandteil der wissenschaftspolitischen Diskussionen um Chancengleichheit und Work-Life-Balance.¹⁴

12 Die Onlinebefragung der bewilligten Antragstellenden fand von Oktober 2006 bis April 2007 statt. Von den angeschriebenen 365 Personen nahmen 278 teil (Rücklaufquote von 76,2 Prozent). Die Befragung der abgelehnten Antragstellenden wurde zwischen Dezember 2006 und April 2007 durchgeführt; hier konnte ein Rücklauf von 55,8 Prozent (184 von 330) verzeichnet werden.

13 Detaillierte Ergebnisse wurden in zwei iFQ-Working Papern publiziert. Das erste Working Paper konzentrierte sich auf die Auswertung der Befragungsdaten und Interviewergebnisse von Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter/-innen. Die Befunde wurden – wo möglich – den Angaben der Wissenschaftler/innen gegenüber gestellt, die mit ihrem Antrag auf Förderung einer Nachwuchsgruppenleitung nicht erfolgreich waren, wodurch die Problemlage postdoktoraler Nachwuchswissenschaftler/-innen facettenreich beschrieben werden konnte (vgl. *Böhmer/Hornbostel/Meuser* 2008). Der Folgebericht „Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich“ hat einen stärker analytischen Charakter und zielt insbesondere auf Vergleiche zwischen den Antragstellenden der Förderprogramme der VolkswagenStiftung, Helmholtz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft ab (vgl. *Böhmer/Hornbostel* 2009).

14 Zu den Diskussionen um Chancengleichheit siehe exemplarisch: *Behnke/Meuser* 2003, 2005; *Brouns* 2007; *GWK* 2009; *Hinz/Findeisen/Auspurg* 2008; *Husung* 2007; *Krempkow/Pittius* 2007; *Lind* 2006, 2007; *Schachel et al.*: 2007; *Wissenschaftsrat* 2007a,b; *Zimmer* 2004.

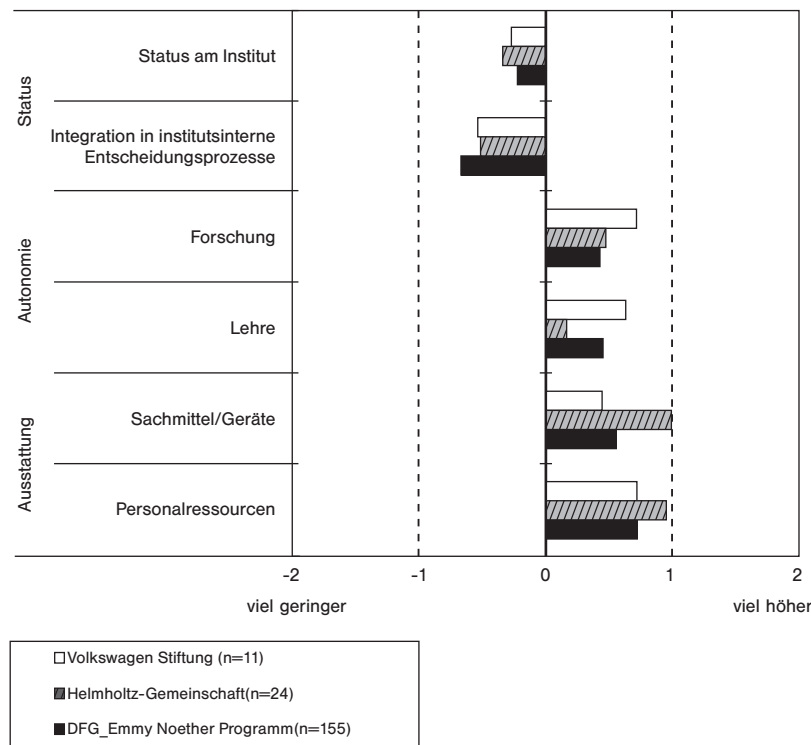
Wer als Postdoc in den Genuss der Förderung als Nachwuchsgruppenleiter oder –leiterin kommt, hat ein ganz wesentliches Ziel erreicht: Die hochschulexterne Auswahl und Finanzierung ermöglicht eine hohe Unabhängigkeit bei der Durchführung der eigenen Forschungsarbeiten. Eine mögliche Schattenseite dieser hohen Autonomie ist die geringe Einbindung in institutsinterne Abläufe und Entscheidungsprozesse. Dies wird im Arbeitsalltag insbesondere bei den oft nur eingeschränkt zugestandenen Prüfungsrechten, speziell dem Promotionsrecht, deutlich. Im Vergleich zu Juniorprofessoren haben Nachwuchsgruppenleiter nicht per se das Recht, Erstgutachten anzufertigen und Promotionsprüfungen abzunehmen. Vor diesem Hintergrund überrascht es kaum, dass die im Rahmen unserer ERC-Evaluationsstudie befragten Starting Grants-Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen, die an einer *host institution* (Gasteinrichtung) in Deutschland tätig sind, überdurchschnittlich häufig mit der Institution über das Promotionsrecht verhandeln.¹⁵

Auch ein Großteil der vom CHE befragten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen zeigt sich mit der Gesamtsituation zufrieden: Mehr als zwei Drittel sind eher zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Situation. 71 Prozent würden sich noch einmal für eine Juniorprofessur entscheiden (Federkeil/Buch 2007: 56). Allerdings sehen rund 60 Prozent der Befragten ihre Forschungsautonomie durch Zeitrestriktionen eingeschränkt und auch die eigenen Entscheidungskompetenzen werden als zu gering wahrgenommen (vgl. ebd.: 53f.).

Die vom iFQ befragten Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen wurden auch um eine direkte Selbsteinordnung gegenüber Professoren, Assistenten und Juniorprofessoren des gleichen Fachgebiets am Institut gebeten (vgl. Böhmer/Hornbostel 2009: 46ff.). Dabei sollten drei Dimensionen bewertet werden: 1) die Ausstattung mit Personalressourcen und Geräten/Sachmitteln, 2) die inhaltliche Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten in Forschung und Lehre sowie 3) die Integration in Entscheidungsprozesse und der Status am Institut. Durch diese Selbsteinordnung zeichnen sich die Vorzüge, aber auch die Nachteile dieses Karriereweges deutlich ab – zumindest in der Einschätzung der Befragten. Im Vergleich mit Professoren verfügen Nachwuchsgruppenleiter und –leiterinnen nach eigener Wahrnehmung über eine vergleichbare Autonomie, Status und Ausstattung, stufen sie hingegen erwartungsgemäß sehr viel geringer ein. Verglichen mit wissenschaftlichen Assistenten bewerten sich die Befragten in den drei Kategorien „Status“, „Autonomie“ und „Ausstattung“ deutlich besser. Die aufschlussreichste Vergleichsgruppe für die Nachwuchsgruppenleiter sind zweifelsohne die Juniorprofessoren, war doch die Einführung der Juniorprofessur mit ähnlichen Zielen verbunden wie die Nachwuchsgruppenleitung.

15 Im Rahmen des Starting Grants-Programms können Geförderte eine Forschungseinrichtung ihrer Wahl in Europa (EU-27) wählen, um eine Nachwuchsgruppe aufzubauen oder zu konsolidieren.

Abbildung 1: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiter/-innen mit Juniorprofessor/-innen des gleichen Fachgebiets am Institut (nur im Erhebungszeitraum Geförderte) (Mittelwerte: -2=viel geringer/+2=viel höher)



Quelle: Böhmer/Hornbostel 2009: 47.

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, bewerten Nachwuchsgruppenleiter im Vergleich zu Juniorprofessoren einerseits ihre Ausstattung als besonders gut und sie schätzen ihre Autonomie in der Durchführung von Forschung und Lehre als höher ein. Andererseits fühlen sich Nachwuchsgruppenleiter vergleichsweise schwach in die institutionellen Strukturen und Entscheidungsprozesse integriert und sehen (vermutlich aufgrund der mangelnden Inklusion und des fehlenden Professorentitels) ihren Status etwas unter dem von Juniorprofessoren, die über eine klarer definierte korporationsrechtliche Stellung verfügen. Status und institutionelle Integration von Nachwuchsgruppenleitern sind also offenbar problematisch, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass es in Deutschland (nach wie vor) keine eindeutig definierte Position für Nachwuchsgruppenleiter an den Hochschulen gibt und dass sich Nachwuchsgruppenleiterprogramme nicht friktionsfrei in das tradierte System des klassischen Kooptationsverfahrens integrieren lassen.

Die Statusfrage bedient das Förderinstrument der Nachwuchsgruppenleitung nicht durch die Verleihung des Professorentitels, sondern eher über das Merkmal, als einer/eine von wenigen in einem Exzellenzprogramm gefördert zu werden. Ein Großteil der Emmy Noether-Geförderten, die im Rahmen der iFQ-Studie interviewt wurden, strich heraus, dass die Tatsache, als DFG-Nachwuchsgruppenleiter gefördert worden zu sein, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Nicht-Geförderten verschaffe und dass das „Exzellenzlabel“ in späteren Berufungsverhandlungen deutlich positiv zur Kenntnis genommen werde. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass es sich bei den Interviewten um Geförderte der ersten Jahrgänge des Programms handelte. Wir wagen die tentative

Aussage, dass DFG-geförderte Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen zunehmend selbstbewusst und verhandlungssicher auftreten. Dafür sprechen auch unsere aktuellen empirischen Ergebnisse zu den Starting Grants-Nachwuchsgruppenleitenden. In den Interviews wurde deutlich, dass die ERC-Förderung den Status in der scientific community und an der Institution erhöht und dass das „ERC-Label“ (und sicher auch die eingeworbenen Mittel von beträchtlicher Höhe) zum Teil strategisch als Verhandlungsmasse genutzt wird, um die eigene Position zu verbessern und beispielsweise eine Tenure Track-Option zu erhalten.¹⁶ Festzuhalten bleibt, dass sowohl die DFG- als auch die ERC-Geförderten den Eindruck vermittelten, sich ihres ‚Marktwertes‘ durchaus bewusst zu sein.

Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessur als Königswege zur Professur?

Der akademische Karriereweg der vom iFQ befragten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen scheint schon sehr früh auf eine wissenschaftliche Laufbahn hin angelegt und wird meist sehr zielstrebig verfolgt. Eine Art „Förderkarriere“ lässt sich am ehesten für die Nachwuchsgruppenleitenden der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zeigen, die häufig bereits ihre Promotion im Rahmen einer Tätigkeit im außeruniversitären Forschungsbereich angefertigt haben.

Die Karriereentwicklung nach der Förderlaufzeit wurde für die Programme, die über eine ausreichende Programmlaufzeit und damit eine ausreichende Anzahl an ehemals Geförderten verfügten, analysiert. Hinsichtlich der Berufungshäufigkeit war ein deutlicher Effekt für das Emmy Noether-Programm und das Programm der VolkswagenStiftung festzustellen: Die geförderten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen wurden häufiger und schneller berufen als die abgelehnten Bewerber. In der vertiefenden Evaluation des Emmy Noether-Programms wurde deutlich, dass die Antragstellenden aufgrund der Bewerbungsvoraussetzungen eine vergleichsweise homogene Gruppe darstellen. Die Karriereverläufe zeigen, dass es sich auch bei den abgelehnten Antragstellenden um eine leistungsfähige Gruppe handelt (gemessen an der past performance). Es ist daher schwer zu beurteilen, ob der höhere Berufungserfolg der Geförderten auf die Auswahlentscheidung der jeweiligen Förderorganisation, die Forschungsbedingungen, die Lern- und Vernetzungsoportunitäten während der Förderung oder auf einen „Labeling-Effekt“ der Programme zurückzuführen ist – oder aber auf eine Mischung all dieser Faktoren (vgl. vertiefend Böhmer/Hornbostel 2009: 62ff.).

Obwohl die befragten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen der Habilitation keine große Bedeutung beimessen, hat mehr als die Hälfte der Befragten eine Habilitation angefertigt. Rechnet man diejenigen hinzu, die hinsichtlich der Anfertigung einer Habilitation noch unentschieden sind, erreicht der Anteil der (potentiell) Habilitierten unter den Befragten eine Größenordnung von 80 Prozent (vgl. Böhmer/Hornbostel 2009: 60). Ausschlaggebend für die hohe Habilitationsneigung ist wohl einerseits die Unsicherheit darüber, ob das Vorliegen einer Habilitationsschrift noch eine wesentliche Rolle in Berufungsverfahren spielt (trotz der rechtlichen Möglichkeit der Anerkennung gleichwertiger Leistungen). Andererseits wird dadurch der Versuch unternommen, noch *während* der Förderung das Promotionsrecht zu erlangen, um (auch) die eigenen Doktoranden aus der Nachwuchsgruppe promovieren zu können. Praktisch wird häufig die Möglichkeit genutzt, sich kumulativ zu habilitieren. Da es sich um eine performante Gruppe handelt, scheint sich der Zusatzaufwand für diese Art der Habilitation in Grenzen zu halten – ein Großteil der interviewten Emmy Noether-Geförderten empfindet diese Art der Habilitation gegenüber dem Schreiben eines zweiten Buchs als weniger belastend und zeitintensiv.

16 Kooperationspartner für die Durchführung der Interviews ist Prof. Dr. Michael Meuser (TU Dortmund).

Auch unter Juniorprofessoren und -professorinnen gibt es – vor dem Hintergrund der ursprünglichen Ziele bei Einführung der Position – eine relativ hohe Habilitationsneigung: Etwa ein Drittel der vom CHE befragten Juniorprofessoren und -professorinnen plant eine Habilitation, ein weiteres Viertel ist diesbezüglich noch unentschieden (vgl. Federkeil/Buch 2007: 30). Das Ziel der frühen Unabhängigkeit, der Senkung des Erstberufungsalters und Erhöhung des Frauenanteils wurde – zumindest in Teilen – erreicht (der Frauenanteil unter Juniorprofessoren lag im Jahr 2010 bei rund 38 Prozent gegenüber rund 19 Prozent unter allen Professoren). Das Ziel der Verringerung der Zahl an Habilitationen oder gar ihrer Abschaffung wurde hingegen nur bedingt erreicht. Ein allgemeiner Trend scheint jedoch sichtbar: Im Jahr 2011 wurden insgesamt 1.563 Habilitationen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Verglichen mit dem Jahr 2002 gab es damit fast ein Drittel weniger Habilitationen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Es gibt jedoch nach wie vor Disziplinen, in welchen die Bedeutung der Habilitation gleichbleibend hoch ist: Vor allem in der Medizin, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in Mathematik/Naturwissenschaften scheint die Habilitation (noch?) von Bedeutung zu sein (Burkhardt 2011: 26).

Die wissenschaftliche Karrierestruktur in Deutschland hat offenbar kaum beziehungsweise nur langsam begonnen, sich zu verändern. Sowohl Nachwuchsgruppenleitende als auch Juniorprofessoren scheinen in der Mehrzahl nicht darauf zu vertrauen, auch ohne Habilitation als berufungsfähig zu gelten. Dieses ‚Sich-Absichern-Wollen‘ könnte in der nicht oder kaum vorhandenen Verstetigungsperspektive der beiden neuen Förderinstrumente begründet sein. Die in den Nachwuchsgruppenleiter-Programmen geförderten Postdocs haben in der Regel keine langfristige Karriereperspektive; Tenure Track-Optionen werden nach wie vor selten vergeben. Von den untersuchten Programmen bietet lediglich die Helmholtz-Gemeinschaft Tenure Track-Optionen an (vgl. Böhmer/Hornbostel 2009: 57f.). Vorwiegend handelt es sich dabei um die Inaussichtstellung unbefristeter Arbeitsverhältnisse an Helmholtz-Zentren. Die universitär orientierten Nachwuchsgruppenleiterprogramme haben kaum die Möglichkeit, Langfristperspektiven anzubieten. In den wenigen Fällen, in denen die Befragten aus eben diesen Programmen über Tenure Track-Optionen berichteten, handelt es sich nur selten um einen Übergang auf eine Lebenszeitprofessur, sondern meist um die Übernahme in unbefristete Angestelltenverhältnisse. Auch Juniorprofessuren sind in der Regel nicht mit einer Verstetigungsperspektive ausgestattet: Aus der Befragung von Federkeil/Buch (2007: 46f.) wissen wir, dass lediglich acht Prozent der befragten Juniorprofessoren und -professorinnen angaben, ihre Stelle sei mit einer Tenure Track-Option ausgestattet; weitere zehn Prozent gaben an, sich an ihrer Hochschule auf eine reguläre Professur bewerben zu dürfen.¹⁷ Ob sich zum Beispiel vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative und dem Ziel der strategischen Personalrekrutierung diesbezüglich etwas geändert hat, beziehungsweise in Veränderung begriffen ist, bleibt zu untersuchen.

Solange die Nachwuchsgruppenleitung und die Juniorprofessur nicht mit einer Tenure (Track)-Option ausgestattet sind, fehlt ein sicherer Übergang von der Berufungsfähigkeit bis zur Berufung. Hierfür wurden in den letzten Jahren erfolgversprechende Förderinstrumente geschaffen, die als

17 Gülker (2011: 35) weist zu Recht darauf hin, „Tenure Track“ bedeute im strengen Sinne, dass Juniorprofessoren bei ihrer Anstellung die Übernahme einer unbefristeten Professur in Aussicht gestellt bekommen (in Abhängigkeit vom Ergebnis der Evaluation). In Deutschland hingegen wird mitunter bereits die *Möglichkeit*, sich im Anschluss an die Juniorprofessur an der eigenen Universität auf eine reguläre Professur bewerben zu können, also das so genannte Hausberufungsverbot zu umgehen, unter „Tenure Track“ gefasst.

Scharnier zwischen Berufungsfähigkeit und Erstberufung fungieren. Einige Förderer wie die DFG (Heisenberg-Professur) und die VolkswagenStiftung (Lichtenberg-Professur), aber auch diverse Stiftungsprofessuren, bieten hierfür eine Übergangsfinanzierung beziehungsweise eine Tenure Track-Option an. Die Programme liefern eine Anschub- oder Übergangsfinanzierung und die Hochschulen oder Forschungseinrichtungen verpflichten sich, den Lehrstuhl nach der externen Förderung und erfolgreichen Evaluierung unbefristet zu übernehmen. Damit ist nicht zuletzt das Ziel verbunden, herausragende junge Forscher und Forscherinnen in Deutschland zu halten oder für Deutschland (zurück) zu gewinnen.

In der internationalen Konkurrenz um die besten Köpfe entdecken Universitäten und Forschungseinrichtungen (die sich an diesem Wettbewerb ernsthaft beteiligen wollen) zunehmend das „Unsicherheitsmanagement als Wettbewerbsvorteil“ (Bukow/Sondermann 2010: 61). Das heißt, eine Tenure-Entscheidung ist (immer auch) als Ergebnis strategischer Überlegungen zu verstehen. Ein aktuelles Beispiel ist die Technische Universität München, die ihr Zukunftskonzept „TUM Faculty Tenure Track“ direkt auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlern ausgerichtet hat und damit einen „Paradigmenwechsel der Berufungspolitik in der deutschen Hochschullandschaft einläuten“ will: Hochqualifizierten, viel versprechenden jungen Kandidaten wird als Assistant Professor (W2) die Aussicht auf eine dauerhafte Professur (Associate Professor, W3) gestellt.¹⁸ Werden Forschungsleistungen auf internationalem Spitzenniveau erbracht, kann der Karriereweg weiter aufwärts auf einen Lehrstuhl gehen (Full Professor). Das heißt also immer auch: Wenn die Hochschulen das Anbieten von Tenure-Optionen strategisch nutzen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft zu steigern und dadurch deutsche Spitzenforscher und Spitzenforscherinnen zu halten und/oder ausländische zu gewinnen, dann könnten (auch) die Postdocs zu den Gewinnern gehören.

Das Förderinstrument der Nachwuchsgruppenleitung als Aushängeschild für Universitäten?

Im Rahmen des Emmy Noether- oder des Starting Grants-Programms kommen Postdocs als Nachwuchsgruppenleitende mit einem vergleichsweise hohen Budget an eine Universität/Forschungseinrichtung ihrer Wahl (im Rahmen des ERC-Programms mit bis zu 2 Millionen Euro). Die Geförderten können dabei diejenige Einrichtung auswählen, welche die besten Bedingungen für das geplante Forschungsvorhaben bietet. Die Einrichtung ihrerseits bekommt die Drittmittel zugesprochen und verwaltet das Budget.

Auf institutioneller Ebene zeichnet sich ab, dass Forschungseinrichtungen im zunehmenden Wettbewerb um wissenschaftliches Personal, finanzielle Ressourcen (Drittmittel) und Reputation prestigeträchtige Nachwuchswissenschaftler als Aushängeschild entdecken. Davon zeugt zumindest das verschärfte Ringen, mitunter ein regelrechtes Headhunting, von Forschungseinrichtungen um ERC-Stipendiaten. Darüber hinaus lässt sich der Trend beobachten, dass Forschungseinrichtungen Starting Grants-Aspiranten verstärkt aktiv rekrutieren und ihnen attraktive Forschungsbedingungen anbieten (sowohl Bewerbern aus den eigenen Reihen als auch externen). Gut ausgestattete Universitäten scheinen hinsichtlich der Rekrutierung im Wettbewerbsvorteil zu sein: Sie können erfolgversprechenden Nachwuchswissenschaftlern attraktive Incentives offerieren – etwa mithilfe von Langfristspektiven (Tenure Track-Position/Professur), finanziellen Anreizsystemen, Aufstockung des Personals, „teaching-buy-out“ (d.h. das ‚Freikaufen‘ von Lehre) oder durch Dual career-/Familien-Angebote

18 <http://www.tum.de/about-tum/stellenangebote/tum-faculty-tenure-track/> [Zugriff am 17.7.2012]

– und dadurch interne ERC-Bewerber halten beziehungsweise externe Bewerber anwerben oder ERC-Geförderte abwerben. Von Vorteil ist hier offenbar eine flexible Verhandlungsmasse, um auf die konkreten Bedürfnisse der Nachwuchswissenschaftler eingehen zu können. Für die so genannten „Exzellenz-Unis“ oder auch Exzellenz-Cluster dürfte dies einen nicht unerheblichen Wettbewerbsvorteil darstellen, ermöglichten die bereitgestellten Fördermittel doch auf allen Karrierestufen eine umfangreiche Personalaufstockung an den entsprechenden Einrichtungen (vgl. Bukow/Sondermann 2010: 58) sowie einen Ausbau der fachinternen Diversität. Weniger gut ausgestattete Universitäten hingegen, die nicht die Möglichkeit haben, zusätzliche Mittel oder Professuren anzubieten, sehen sich zunehmend der Gefahr ausgesetzt, ihre erfolgsversprechenden Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen oder gar ERC-Geförderten zu verlieren.

Diese Entwicklungen werden zweifelsohne Auswirkungen auf das Ranking von Universitäten (nach eingeworbenen Drittmitteln) und somit auf die Ausdifferenzierung der deutschen Universitätslandschaft, aber auch auf den Europäischen Forschungsraum haben. Allein die Tatsache, dass die DFG in ihrem Förderranking 2009 erstmals Daten aus der Förderung durch den ERC aufgenommen hat, lässt auf die wahrgenommene große Bedeutung dieses Förderinstruments für die deutsche Forschungslandschaft schließen – und dies nicht zuletzt aufgrund der hohen Fördersumme (Gesamtbudget von 730 Mio. Euro für das Jahr 2012, wovon erneut ein beträchtlicher Anteil nach Deutschland gehen dürfte; bis dato wurden die meisten Starting Grants von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit deutscher Nationalität eingeworben).¹⁹

Anstelle eines Fazits: Viele offene Fragen

Die Ausdifferenzierung der Karrierepfade von postdoktoralen Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen hat offenbar zur Folge, dass das Interesse an Informationen über die Leistungsfähigkeit von Nachwuchsprogrammen hinsichtlich ihrer Karrierewirksamkeit und ihrer Fähigkeit, tatsächlich Spitzenforschung zu fördern, ansteigt. Auch Informationen darüber, welche Personen aus welchen Gründen den Bereich Wissenschaft und Forschung verlassen, gewinnen zunehmend an Relevanz – nicht zuletzt vor dem Hintergrund, die Konsequenzen für das deutsche Forschungssystem abschätzen zu wollen. Außerdem ist es wahrscheinlich, dass im Zuge der Herausbildung beziehungsweise Stärkung des Europäischen Forschungsraums die Identifikation ‚exzellenter‘ Postdocs (im Sinne zukünftiger Forschungseliten) jenseits formaler Zertifikationen weiter an Bedeutung gewinnen wird. Im Zeitalter der Bologna-Reformen erscheint es aus einem weiteren Grund wichtig, Informationen über Postdocs zu generieren: Folgt man den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, dann können in der knapp bemessenen Zeit für eine Promotion nicht alle Qualifikationen vermittelt werden, welche für die wissenschaftliche Laufbahn notwendig sind, so dass die Promotion „in geeigneter Weise durch eine Post-Doktorandenphase ergänzt werden [muss]“ (Wissenschaftsrat 2002: 49). Teile der Qualifikationsphase verlagern sich also offenbar immer mehr in die Postdoc-Phase, weshalb es äußerst wichtig erscheint, diese Statusphase näher zu analysieren.

Die von uns präsentierten empirischen Ergebnisse zur Situation von Nachwuchsgruppenleitern und Juniorprofessoren basieren jeweils auf einer Querschnittstudie und bezogen insbesondere die ersten

¹⁹ Nach einem Entwurf der EU-Kommission kann für das ab 2014 folgende EU-Forschungsrahmenprogramm *HORIZON 2020* von einem nochmals deutlichen Anstieg des ERC-Budgets ausgegangen werden.

Kohorten der jeweiligen Maßnahmen ein. Anzuregen wäre ein kontinuierliches Monitoring (Längsschnittstudie), um Aussagen über Fördereffekte und einen systematischen Vergleich von unterschiedlichen Förderkontexten und deren Wirkung für die Wissenschaftskarriere tätigen zu können. Mithilfe der Evaluationsstudie zum Starting Grants-Programm, die als Längsschnittstudie angelegt ist, gehen wir einen ersten Schritt in diese Richtung. Auf Grundlage eines kontinuierlichen Monitorings könnten Antworten etwa auf folgende Fragen geliefert werden: Welche (Selbst-)Selektionsmechanismen wirken bei der Aufnahme in Förderprogramme und im weiteren Karriereverlauf? Wie wirken unterschiedliche Förderkontexte? Wie wirkt sich im Besonderen das „Exzellenz-Label“ von prestigereichen Nachwuchsruppenleiter-Programmen auf die Karriereentwicklung aus? Haben es Postdocs auf klassischen Assistentenstellen schwerer oder zum Beispiel aufgrund stärkerer Unterstützung durch ihre Professoren leichter, berufen zu werden (beziehungsweise eine Führungsposition in der Forschung zu erhalten)? Kann womöglich die *Proaktivitätsthese* bestätigt werden, die im Rahmen der Evaluation des Emmy Noether-Programms exploriert wurde?²⁰

Darüber hinaus erscheint es uns sinnvoll, die Bedeutung der beherbergenden Institutionen näher zu analysieren: Hat es einen positiven (und wachsenden?) Einfluss auf den Karriereverlauf, ob ein Postdoc auf einer Assistentenstelle, einer Nachwuchsruppenleitung oder einer Juniorprofessur an einer „Exzellenzuniversität“ oder einer „Erstberufungsuniversität“²¹ tätig ist oder war? Und wenn dies der Fall sein sollte: Sind es die (besseren) finanziellen Rahmenbedingungen, die (größeren) inhaltlichen Freiräume oder schlicht die Kumulation (positiver) Reputation oder andere Aspekte, die zu einem Wettbewerbsvorteil führen?

Antworten auf diese Fragen dürften auch dazu beitragen, mögliche Folgen für das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe abzuleiten. Die verschiedenen, im vorliegenden Beitrag vorgestellten Fördermaßnahmen können zwar dazu beitragen, die Situation der geförderten Postdocs zu verbessern (insbesondere durch finanzielle Anreize). Ob allerdings basierend auf einer strategischen Personalrekrutierung und dem „Unsicherheitsmanagement als Wettbewerbsvorteil“ ein Paradigmenwechsel im Sinne einer tatsächlich langfristigen Bindung von Personen an Institutionen eingeläutet wird, bleibt abzuwarten.

20 Die *Proaktivitätsthese* besagt, dass herausragende Nachwuchswissenschaftler/-innen Förderprogramme für „exzellente“ Postdocs aktiv suchen und diese Art von Fördermöglichkeiten gezielt nutzen (vgl. hierzu Böhmer/Hornbostel/Meuser 2008: 100f.).

21 Als „Erstberufungsuniversitäten“ werden in einem Gutachten der Monopolkommission der Bundesregierung (2000: 7) z.B. Gießen, Rostock und Greifswald genannt. Analog sind Erstberufungshochschulen nach Pasternack (2010) „...das, was deutschschweizerische Universitäten im 19. Jahrhundert waren: sogenannte Erstberufungshochschulen. Dahin geht man als junger Professor auf seine erste Stelle und sieht zu, dass man etwas Besseres findet. Dadurch fehlt es an Stabilität bei den Leistungsträgern“.

Literatur

- Beckert, B., Bühner, S. und Lindner, R., 2008: Verläufe und Motive von "Seitenwechseln". Intersektorale Mobilität als Form des Wissenstransfers zwischen Forschung und Anwendung. In: Mayntz, R., Neidhardt F., Weingart, P. und Wengenroth, U. (Hg.): Wissensproduktion und Wissenstransfer. Wissen im Spannungsfeld von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Bielefeld: transcript Verlag: 313–340.
- Behnke, C. und Meuser, M., 2003: Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: Soziale Welt 54: 163-174.
- Behnke, C. und Meuser, M., 2005: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, H. und Wimbauer, C. (Hg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich: 123-139.
- Berning, E. und Küpper, H.-U., 2001: Juniorprofessuren statt Habilitation? Eine Klärung festgetretener Positionen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2/2001: 121-142.
- Berning, E., 2003: Juniorprofessuren und Habilitation – eine kritische Würdigung. In: Rechtshandbuch für Wissenschaft und Forschung, 3 (Kap. 4.6).
- Böhmer, S., Hornbostel, S. und Meuser, M., 2008: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn: iFQ Working Paper No. 3. Online unter: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Böhmer, S. und Hornbostel, S., 2009: Postdocs in Deutschland: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen. Bonn: iFQ Working Paper No. 6. Online unter: http://forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Böhmer, S., Neufeld, J., Hinze, S., Klode, C. und Hornbostel, S., 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. Bonn: iFQ Working Paper No. 8. Online unter: http://forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Brouns, M., 2007: The making of Excellence – gender bias in academia. In: Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln: Wissenschaftsrat: 11-22.
- Buchholz, K., Gülker, S., Knie, A. und Simon, D., 2009: Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Berlin: Studie 12/2009 für die Expertenkommission für Forschung und Innovation. Online unter: http://www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Bukow, S. und Sondermann, M., 2010: Verschärfter Wettbewerb um exzellente (Nachwuchs)Wissenschaftler: Strategien und Handlungsoptionen im Kontext der Exzellenzinitiative. In: QiW, 3/2012: 58-65.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2008: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2002: Antworten auf Fragen zur Juniorprofessur. An unseren Hochschulen bewegt sich etwas. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online unter: http://www.lai.ar.tum.de/fileadmin/lai/redakteure/documents/Juniorprofessur/faq_zur_juniorprofessur.pdf [Stand: 02.08.2012].
- Burkhardt, A., 2011: „Bewundert und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule. In: Himpele, K. / Keller, A. / Ortmann, A. (Hg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 117. Bielefeld: Bertelsmann Verlag: 19-30.

- Daniel, H.-D.*, 2001: Wissenschaftsevaluation. Neuere Forschungen und heutiger Stand: der Forschungs- und Hochschulevaluation in ausgewählten Ländern. Bern: CEST Center for Science and Technology Studies.
- Dörre, K. und Neis, M.*, 2008: Geduldige Prekari? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: *Lehre und Forschung*, 10/2008: 672-674.
- Enders, J. und Bornmann, L.*, 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.
- Enders, J. und Mugabushaka, A.-M.*, 2004: Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft. Online unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_wissenschaft_karriere_bericht.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Enders, J. und Schimank, U.*, 2001: Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? In: *Die Krise der Universitäten*. Leviathan Sonderheft 20/2001: 159-178.
- Enders, J. und de Weert, E. (Hg.)*, 2009: The Changing Face of Academic Life. Analytical and Comparative Perspectives. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan (Issues in Higher Education): 155-170.
- Enders, J. und Kottmann, A.*, 2009: Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft.
- Federkeil, G. und Buch, F.*, 2007: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand: der Einführung. Gütersloh: CHE-Arbeitspapier Nr. 90 (Mai 2007). Online unter: http://www.chede.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Financial Times Deutschland*, 23.06. 2012: Exzellenzinitiative: Unis wetteifern um Nachwuchsforscher. Online unter: <http://www.ftd.de/karriere-management/karriere/:exzellenzinitiative-unis-wetteifern-um-nachwuchsforscher/70053508.html> [Stand: 02.08.2012].
- Fitzenberger, B. und Leuschner, U.*, 2012: Up or Out: Research Incentives and Career Prospects of Post-docs in Germany. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Discussion Paper 12-020. Online unter: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp12020.pdf> [Stand: 02.08.2012].
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)*, 2009: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK, Heft 07. Online unter: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-07-Chancengleichheit.pdf> [Stand: 11.07.2012].
- Güdler, J. und Mugabushaka, A.M. und Sack, D. und Wilhelm, B.*, 2009: Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in DFG geförderten Projekten. Rekrutierung, Erfahrungen und Perspektiven. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft. Online unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_dfg_nachw_bef2009_bericht.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Gülker, S. und Böhmer, S.*, 2010: Nachwuchspolitik. In: *Simon, D. / Knie, A. und Hornbostel, S. (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag, 176-192.
- Gülker, S.*, 2011: Karrierestrukturen in der Wissenschaft: Stand und Zukunftsbedarf. In: *Himpele, K. Keller, A. und Ortmann, A. (Hg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 117. Bielefeld: Bertelsmann Verlag: 31-44.
- Herkommer, V.*, 2007: Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem: das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. Online unter: http://www.forschungsinform.de/iq/agora/Tenure_Track/tenure_track.asp [Stand: 11.07.2012].

- Hinz, T., Findeisen, I. und Auspurg, K., 2008: Geschlechtsspezifische Forschungs- und Nachwuchsförderung und die Verteilung von Wissenschaftlerinnen in der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft.
- Husung, H.-G. P., 2007: Chancengleichheit – Erfolge sind machbar. Eine Ländererfahrung. In: *Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Köln: Wissenschaftsrat: 43-58.
- Jaksztat, S., Schindler, N. und Briedis, K., 2010: Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS (HIS:Forum Hochschule). Online unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf [Stand: 02.08.2012].
- Janson, K., Schomburg, H. und Teichler, U., 2007: Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster u.a.: Waxmann.
- Jung, S., 2011: "Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias". In: *Traumjob Wissenschaft? Volume 117*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag: 31-44.
- Kreckel, R. (Hg.), 2008: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt Leipzig.
- Krempkow, R., 2010: Wissenschaft oder Wirtschaft? - Arbeitsmarkt und Perspektiven für Promovierte in Deutschland. In: *Forschung 1/2010*: 24-27.
- Krempkow, R. und Pittius, K., 2007: Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen? In: *Beiträge zur Hochschulforschung 2/2007*: 98-123.
- Lind, I., 2006: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn: CEWS.
- Lind, I., 2007: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: *Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Köln: Wissenschaftsrat: 59-86.
- Monopolkommission der Bundesregierung, 2000: Wettbewerb als Leitbild für die Hochschulpolitik. Sondergutachten der Monopolkommission gemäß § 44 Abs. 1 Satz 4 GWB. Bonn. Online unter: https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/prorentw/literatur/Monopolkommission_Sondergutachten30.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Pasternack, P., 2010: Akademischer Umbruch: "Die Ostforscher konnten sich weniger gut verkaufen". Interview in: *DIE ZEIT* vom 21.10.2010 Nr. 43. Online unter: http://www.peer-pasternack.de/texte/Iv_Zeit_Ostforscher.pdf [Stand: 02.08.2012].
- Rössel, J. und Landfester, K., 2004: Die Juniorprofessur und das Emmy Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. Online unter: http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_%20und_Emy_Noether.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Schachel, I., Schaffer, N., Dinges, M. und Polt, W., 2007: Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem. Wien: Institut für Technologie- und Regionalpolitik Research Report 66/2007.
- Schulze, G., Warning, S. und Wiermann, C. (2008). What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: *German Economic Review 9(4)*: 473-505.
- Statistisches Bundesamt, 2010: Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440107004.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 02.08.2012].

- Statistisches Bundesamt*, 2012: Pressemitteilung Nr. 209 vom 19.06.2012. Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/06/PD12_209_213.html [Stand: 05.08.2012].
- Wagner-Baier, A., Funke, F. und Mummendey, A.*, 2011: Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Jena: Graduierten-Akademie. Online unter: http://www.jga.uni-jena.de/dokumente/PostDocSurvey_web.pdf [Stand: 11.07.2012].
- Wissenschaftsrat*, 2001: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Köln: Wissenschaftsrat Drs. 5746-01 (19. Januar 2001). Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4756-01.pdf> [Stand: 11.07.2012].
- Wissenschaftsrat*, 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken: Wissenschaftsrat Drs. 5459/02. Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> [Stand: 02.08.2012].
- Wissenschaftsrat*, 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drs. 6709-05. Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf> [Stand: 02.08.2012].
- Wissenschaftsrat*, 2007a: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin: Wissenschaftsrat, Drs. 8036-7. Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf> [Stand: 02.08.2012].
- Wissenschaftsrat (Hg.)*, 2007b: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln: Wissenschaftsrat.
- Zimmer, A.*, 2004: Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland – eine empirische Untersuchung über die individuellen Voraussetzungen und strukturellen Hindernisse. Münster: Universität Münster.

Zahlt sich der Dokortitel aus? Eine Analyse zu monetären und nicht-monetären Renditen der Promotion

I Einführung

Lohnt ein Dokortitel? Angesichts der in den letzten Jahren mehrfach aufgedeckten Plagiatsfälle, unter denen der des Ex-Verteidigungsministers zu Guttenberg im Jahr 2011 wohl der prominenteste war, scheint diese Frage klar zu bejahen zu sein. Denn warum sonst sollte man sich als Hochqualifizierte bzw. Hochqualifizierter mit ohnehin bereits guten Chancen für Erwerbseinstieg und -verlauf dem Risiko der Aufdeckung des Betrugs aussetzen, wenn nicht genügend Anreize etwa in Form noch besserer Karriere- und Verdienstmöglichkeiten und noch höheren sozialen Prestiges bestehen würden? Auch erfolgt in dieser Diskussion oft der exemplarische Hinweis darauf, dass die Entscheidungsträger und -trägerinnen in den Führungsetagen von Politik und Wirtschaft mehrheitlich promoviert seien.¹ Jenseits solch eher anekdotischer Evidenz mit Fokus auf die wirtschaftliche und politische Elite aber ist die empirische Befundlage alles andere als umfassend und es gibt nur wenige jüngere Analysen, die sich der Frage widmen.

Ziel unserer Untersuchung ist es daher, mit den Daten des Absolventenpanels des Hochschul-Information-Systems für die Promovierenden des Prüfungsjahrgangs 2001 (HIS-Absolventenpanel 2001) zu analysieren, wie sich die Renditen der Promotion für unterschiedliche Fächergruppen im Jahr 2006/07 gestalten.² Wir betrachten dabei nicht nur die ‚harten‘ Faktoren *Erwerbspartizipation* und vor allem *Verdienst*, sondern interessieren uns auch für Aspekte der Beschäftigungsadäquanz und -zufriedenheit. Zwar sind dies Faktoren, welche die subjektive Sicht von Befragungspersonen wiedergeben, doch haben sich diese und ähnliche Indikatoren in der Literatur als valide Prädiktoren für etwa Beschäftigungswechsel erwiesen (z.B. Böckerman/Ilmakunnas 2009; Clark 2001).

Im Nachfolgenden gehen wir kurz auf die Entwicklung abgeschlossener Promotionen in der jüngeren Vergangenheit ein, skizzieren, ebenfalls kurz, den theoretischen Rahmen und die bisherige empirische Evidenz und stellen im Anschluss an einen Überblick über die verwendeten Daten und Methoden die Ergebnisse unserer eigenen Analyse dar.

II Entwicklung abgeschlossener Promotionen über die Zeit

In den letzten gut 10 Jahren sind in Deutschland, mit leicht steigender Tendenz, pro Jahr etwa 24.000 Promotionen abgeschlossen worden. Im Vergleich zu den Ländern des OECD-Raums werden in Deutschland mit diesen knapp 2,5 Prozent pro Alterskohorte überdurchschnittlich viele Personen

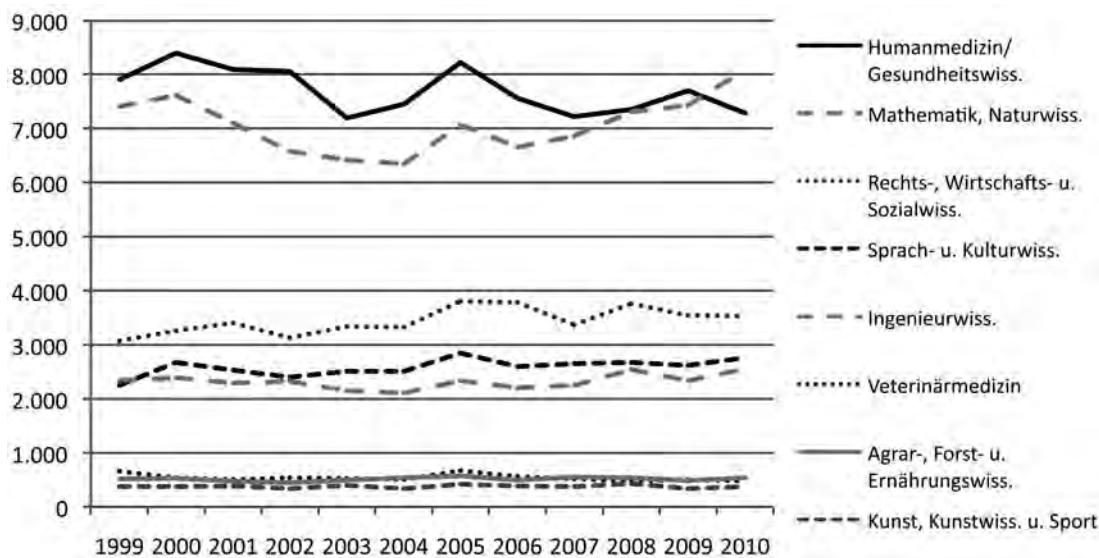
1 So sind ca. 60 % der derzeitigen Vorstandsvorsitzenden der 30 DAX-Unternehmen promoviert, im derzeitigen Bundeskabinett ist der Anteil Promovierter mit 11 von 16 Kabinettsmitgliedern, also 69 %, noch höher.

2 Wir streben mit dieser Untersuchung keine Identifikation der kausalen Effekte einer Promotion an, wofür mindestens Längsschnittdaten oder idealerweise etwa die Rahmenbedingungen eines natürlichen Experiments genutzt werden müssten.

promoviert. Nur Portugal, die Schweiz, Schweden und Finnland verzeichnen noch höhere Promoviertenanteile (OECD 2010).

Nicht überraschend ist, dass dabei eine große Heterogenität über die Promotionsfächer hinweg besteht. In Fallzahlen gemessen entfallen mit gut 7.000 bzw. 8.000 die meisten Promotionen auf die Fächer Humanmedizin³ sowie Mathematik und Naturwissenschaften; mit etwa 500 abgeschlossenen Promotionen im Jahr wird in der Veterinärmedizin sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften verhältnismäßig selten promoviert (Abbildung 1).

Abbildung 1: Abgeschlossene Promotionen, 1999-2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, Publikationsjahr 2010.

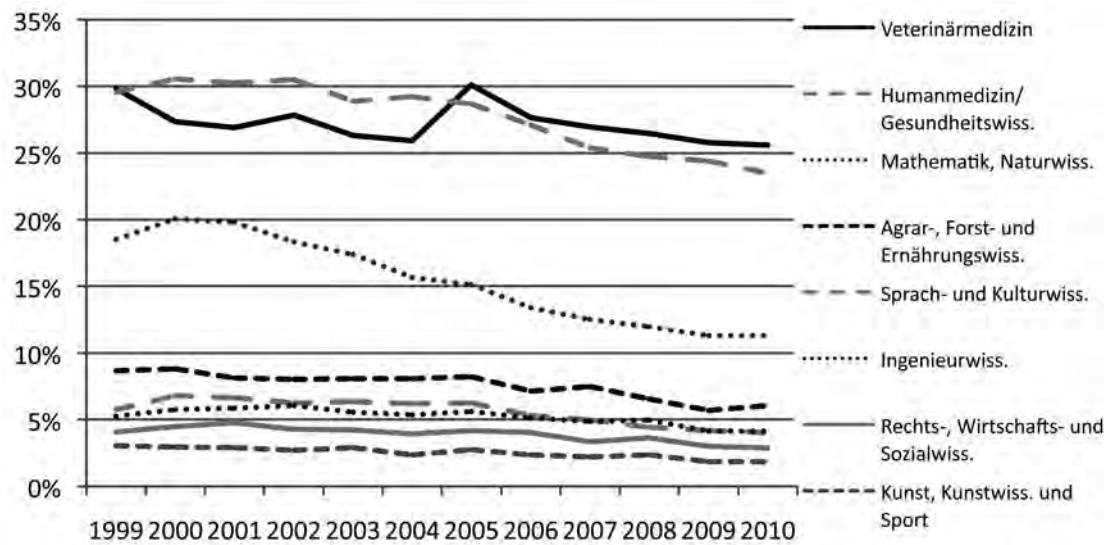
Betrachtet man den Anteil der Promovierten an allen Absolventen/-innen, haben die beiden medizinischen Fächer Human- und Veterinärmedizin die höchsten Quoten, gefolgt von Mathematik und den Naturwissenschaften (Abbildung 2).

Dagegen promovieren in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in Kunst, Kunstwissenschaften und Sport weniger als 10 Prozent der Absolventen/-innen.

Der Befund leicht fallender Promotionsquoten ist kein Beleg für eine sinkende Relevanz der Promotion, sondern hat damit zu tun, dass die Zahl der Hochschulabsolventen/-innen in diesen Fächern deutlich gestiegen ist, ohne dass die Zahl an Promotionen gefallen ist (vgl. Abbildung 1).

3 Der Wissenschaftsrat hat gleichwohl schon mehrfach festgestellt, dass nur wenige der Promotionen in der Medizin als eigenständige wissenschaftliche Forschungsarbeit gelten können und „nach Umfang und wissenschaftlicher Qualität eher einer Studienabschlussarbeit entsprechen“ (Wissenschaftsrat 2002: 5; siehe auch Wissenschaftsrat 2004: 74f.).

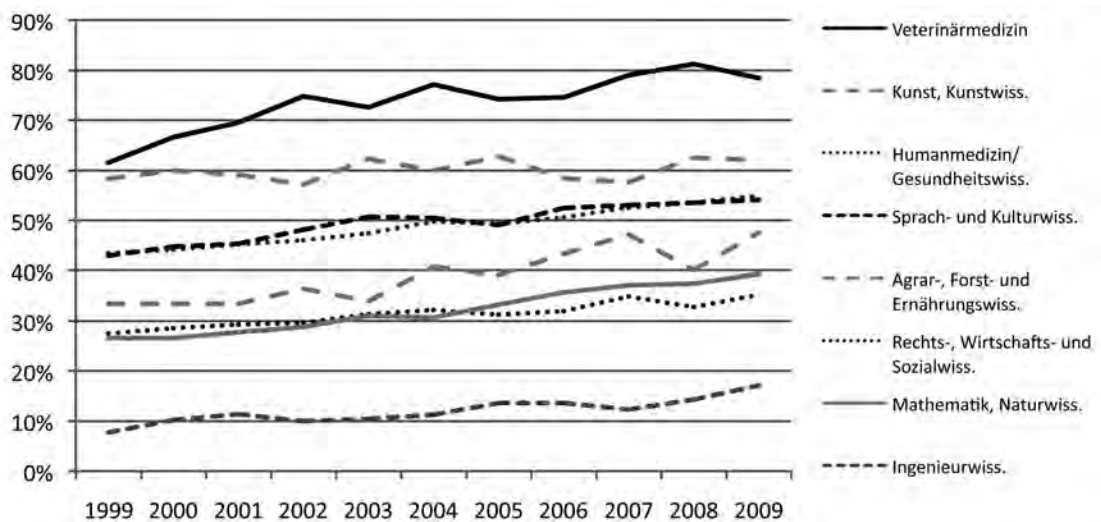
Abbildung 2: Anteil Promovierter nach Promotionsfach



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, Publikationsjahr 2010.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass der Anteil der Frauen an den Promovierten im letzten Jahrzehnt kontinuierlich zugenommen hat (Abbildung 3). Abgesehen von der Veterinärmedizin und der Kunst und Kunstwissenschaft, in denen die Frauen schon in den 90er Jahren häufiger promoviert haben als Männer, promovieren seit 2005 auch in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin mehr Frauen als Männer.

Abbildung 3: Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen, 1999-2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, Publikationsjahr 2010.

III Theoretischer Hintergrund und Ergebnisse bisheriger Studien

Theoretischer Hintergrund

Dass ein Dokortitel Renditen erbringt, ist aus theoretischer Sicht kaum anzuzweifeln. Zwar ist auch nicht ausgeschlossen, dass eine Promotion aufgegriffen werden kann und wird, um etwa eine für den direkten Erwerbseinstieg ungünstige Arbeitsmarktpfase zu überbrücken, aber es gibt genügend theoretische Ansatzpunkte, die nahelegen, dass eine abgeschlossene Promotion bessere Erwerbsperspektiven und Verdienstchancen mit sich bringt.

Die Promotion kann theoretisch zunächst als zusätzliche Humankapitalinvestition interpretiert werden, die den gleichen theoretischen Gesetzmäßigkeiten folgt wie alle anderen Bildungsinvestitionen. Demnach kann aus der Humankapitaltheorie (u.a. Becker 1964) abgeleitet werden, dass die während der Promotionsphase getätigten Humankapitalinvestitionen die Produktivität der Person steigern und sich nach Eintritt in den Erwerb in höheren Verdiensten über den Erwerbsverlauf hinweg niederschlagen.

In meritokratischen Gesellschaften wie Deutschland kann die Promotion aber auch als ein Signal verstanden werden, das potenziellen Arbeitgebern Hinweise auf eine besonders hohe Produktivität gibt. Entsprechend der von Arrow (1973) und Spence (1973) vorgelegten Filter- und Signaling-Theorie ist dabei weniger das während der Promotion aufgebaute Humankapital dafür entscheidend, dass Promovierte höhere Renditen erwirtschaften. Die Promotionsurkunde belegt stattdessen besondere individuelle Eigenschaften der Person, wie zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Motivation und Ausdauer, die potenziellen Arbeitgebern auch eine höhere Produktivität signalisieren. Der Dokortitel gilt also als Indikator für überlegenes Talent und breites Humankapital, und daher häufig als Eintrittskarte in das Segment höherer Leitungs- bzw. Managementpositionen in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus fungiert die Promotion auch als Zugangsvoraussetzung für bestimmte Positionen und schließt so die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der damit verbundenen Privilegien ein. Die Segmentationstheorie (Piore/Doeringer 1971) geht von mehreren in sich geschlossenen, hierarchisch strukturierten Teilarbeitsmärkten aus, die durch Mobilitätsbarrieren voneinander abgegrenzt sind. Ein Dokortitel kann in dieser Hinsicht als Instrument verstanden werden, diese Barrieren zu überwinden. So bereitet die Promotion auf eine akademische Karriere an einer Hochschule vor und ist ein weiterer Schritt in Richtung Professur und Lehrstuhl.

Segmentationstheoretisch lässt sich aber auch erklären, warum die Promotion sich in manchen Fächern lohnt und in anderen nicht: Da der deutsche Arbeitsmarkt nicht nur hierarchisch, sondern auch berufsfachlich strukturiert ist (Blossfeld/Mayer 1988), ist die Mobilität zwischen Promovierten unterschiedlicher Fächer eingeschränkt. Auf den berufsfachlich voneinander abgeschotteten Arbeitsmärkten kann es zu unterschiedlichen Angebots-/Nachfrage-Relationen kommen, so dass Promovierte, die im „falschen“ Fach promoviert haben, keine oder keine adäquate Beschäftigung finden und Promovierte, die im „richtigen“ Fach promoviert haben, besonders hohe Renditen realisieren können. Auf Grundlage des „job competition-Modells“ von Thurow (1975) kann angenommen werden, dass sich Promovierte im Wettbewerb um knappe Beschäftigungsmöglichkeiten gegenüber ansonsten gleichqualifizierten Nicht-Promovierten durchsetzen. Arbeitsplätze gelten in dieser Theorie als knappes Gut, um das sich Personen mit unterschiedlich hohen Bildungsinvestitionen bewerben. Arbeitgeber stellen jene Bewerber/-innen ein, in die sie möglichst wenig zusätzlich investieren müssen – etwa in Form von Einarbeitungszeit und Weiterbildung. Diese Rangfolge der Arbeitskräfte (*Labor-*

Queue) entscheidet: Tritt der „Bestplatzierte“, aus welchen Gründen auch immer, die Stelle nicht an, wird dem „Nächstbesten“ das Stellenangebot gemacht. Demnach dürfte Arbeitslosigkeit für Promovierte kein Problem darstellen, da sie immer auf einem der vorderen Rangplätze stehen. Vielmehr äußern sich deren Arbeitsmarktp Probleme vor allem in inadäquater Beschäftigung.

Ergebnisse bisheriger Studien

Die Befunde bisheriger Studien deuten mit nur wenigen Ausnahmen erwartungsgemäß darauf hin, dass sich eine abgeschlossene Promotion auszahlt. Als Ausnahme vorweg zeigten Hartmann und Kopp (2001) gleichwohl auf Grundlage von Lebensläufen promovierter Ingenieure, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler der Promotionsjahrgänge 1955, 1965, 1975 und 1985, dass sich die wirtschaftliche Elite selbst reproduziert, insofern die soziale Herkunft auch bei diesen Höchstqualifizierten die entscheidende Rolle für deren Chancen spielte, in der Wirtschaft eine Führungsposition zu erreichen. Der Dokortitel allein würde demnach nicht zur Elitenselektion beitragen.

Die Studie „Promotion und Beruf“ von Enders und Bormann (2001) ging breiter aufgestellten Fragen nach und analysierte für Absolventenkohorten einzelner Studiengänge und -fächer⁴ von Abschlussjahrgängen zwischen 1979/80 und 1989/90, wie sich die Promotion auf Berufseinstieg und -erfolg ausgewirkt hat, gemessen unter anderem an der Arbeits- und Jobzufriedenheit sowie dem Einkommen. Die Befunde zeigen ein heterogenes Bild: Während sich unter Frauen die Promotion über alle betrachteten Studienfächer hinweg als positiv erwies, zahlte sich die Promotion für Männer deutlich erkennbar nur in der Elektrotechnik sowie den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften aus; für promovierte (männliche) Germanisten hingegen verzeichneten die Autoren einen Einkommensnachteil.

In einer jüngeren Studie ziehen Enders und Kottmann (2009) einen Vergleich von Promovierten, die zwischen 1990 und 2000 an einem DFG-Graduiertenkolleg teilgenommen haben und solchen, die andere Wege zur Promotion gegangen sind. Sie zeigen unter anderem, dass es zwischen den Gruppen zwar zu differenzierten Befunden hinsichtlich des Erwerbseinstiegs kommt, dass aber insgesamt beide Gruppen nur ein geringes Arbeitslosigkeitsrisiko haben. Zudem sind es demnach weniger die Zugänge zur Promotion, die für den weiteren Berufserfolg relevant sind, sondern vielmehr die Studienfächer und – teils damit zusammenhängend – die Frage, ob Karrieren in der Privatwirtschaft oder in Forschung und Lehre angestrebt werden.

Einen anders gelagerten Vergleich zieht Recotillet (2007), die für Promovierte in Frankreich den Effekt von Qualifikationsmaßnahmen nach Abschluss der Promotion untersucht. Sie findet keinen Hinweis auf eine positive Wirkung zusätzlicher Bildungsinvestition nach der Promotion, auch unter der Berücksichtigung, dass die Teilnahme an einer Qualifikationsmaßnahme nur für bestimmte Personengruppen möglich, also selektiv ist.

Wieder näher an unserer Analyse sind die Studien von Engelage und Hadjar (2008) sowie Engelage und Schubert (2009), die mit Daten aus der Schweiz zeigen, dass sowohl Arbeitslosigkeit wie auch inadäquate Beschäftigung für Promovierte ein nur geringes Problem darstellen und es zu Verdienstvorteilen für Promovierte kommt. Es gibt aber, wie bei den zuvor angeführten Studien auch, durchaus Unterschiede über die Studienfächer hinweg; zudem sind Frauen teilweise mit für ihre Qualifikation inadäquater Beschäftigung konfrontiert.

4 Biologie, Elektrotechnik, Germanistik, Mathematik, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften.

IV Daten und Methoden

Sowohl die theoretischen Rückschlüsse als auch die Ergebnisse der angeführten Studien zusammen betrachtet lassen erwarten, dass Promovierte vom Dokortitel profitieren, was wir im Nachfolgenden empirisch untersuchen. Unsere Analyse basiert dabei auf Daten des HIS-Absolventenpanels 2001, einer für Deutschland repräsentativen Stichprobe von Hochschulabsolventen/-innen mit einem Abschluss im Jahr 2001 (Briedis/Minks 2004; Kerst/Schramm 2008). Die Absolventen/-innen wurden zweimal befragt: die Erstbefragung fand 2002 statt, die Zweitbefragung im Winter 2006/07. Bei der von uns genutzten Zweitbefragung haben gut 5.400 Hochschulabsolventen/-innen teilgenommen. Da wir in den Regressionsanalysen auf Beschäftigte mit Angaben zum Bruttomonatsverdienst fokussieren und Beobachtungen mit fehlenden Angaben in relevanten Kovariaten ausschließen, ergibt sich eine Stichprobe mit knapp 4.300 verwendbaren Beobachtungen. Im Mittel sind gut 12 Prozent davon promoviert; bei Frauen ist der Anteil mit gut 10 Prozent gleichwohl niedriger als bei Männern mit knapp 16 Prozent.

Die von uns oben herausgearbeitete Erwartung, dass sich die Promotion in mehrerer Hinsicht auszahlen sollte, lässt sich stilisiert für Person i formal wie folgt darstellen:

$$y_i = \beta X + \gamma DR_i + \varepsilon_i$$

Die abhängige Variable y_i nimmt in unseren Analysen unterschiedliche Gestalt an, um Berufserfolg und Beschäftigungsadäquanz breiter abbilden zu können. Wir betrachten:

- $\ln(y_i)$: Verdienst (Bruttomonatseinkommen in Euro, logarithmiert);
- a_{ij} : Beschäftigungsadäquanz, mit den Indikatoren j : berufliche Position, Niveau der Aufgaben und fachliche Qualifikation (Studienfachrichtung);
- z_{ij} : subjektive Zufriedenheiten, mit den Indikatoren j : work-life-balance, Karriereperspektiven, Partizipation

Die drei zuletzt genannten Zufriedenheitsbereiche werden aus einer Reihe von Zufriedenheits-Items als gemittelte Werte generiert. Die jeweils relevanten Einzel-Items sind dabei in einer vorgeschalteten Faktorenanalyse ermittelt worden.⁵ Beschäftigungsadäquanz hingegen ergibt sich aus den Antworten auf die Frage „Würden Sie sagen, dass Sie Ihrer Hochschulqualifikation entsprechend beschäftigt sind?“ bezüglich der drei Items berufliche Position, Niveau der Aufgaben sowie fachliche Qualifikation mit den Antwortmöglichkeiten 1 „Ja, auf jeden Fall“ bis 5 „Nein, auf keinen Fall“.

5 Der Faktor „work-life-balance“ lässt sich aus den Zufriedenheits-Items *Arbeitsbedingungen*, *Raum für Privatleben*, *Arbeitszeitorganisation*, *Umfang/Länge der Arbeitszeit* und *Familienfreundlichkeit* ableiten; „Karriereperspektiven“ aus *Tätigkeitsinhalte*, *berufliche Position*, *Verdienst/Einkommen*, *Aufstiegsmöglichkeiten*, *Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten*, *Qualifikationsangemessenheit* und „Partizipation“ schließlich aus *Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen*, *Arbeitsklima* und *technische Ausstattung und Arbeitsmittel*. Die letzten beiden Items sind nicht offenkundig einem Label „Partizipation“ zuzurechnen; Ergebnisse, die ohne Berücksichtigung dieser beiden Items ermittelt werden, unterscheiden sich aber nicht wesentlich von den hier diskutierten Befunden.

Um beobachtbare individuelle Heterogenität zu berücksichtigen, verwenden wir eine Reihe von sozio-demographischen und sozio-ökonomischen Kontrollvariablen (Vektor X). So nehmen wir Geschlecht, Alter und Familienstand mit in die Schätzungen auf, sowie ob jemand seinen Wohnsitz in den west- oder ostdeutschen Bundesländern hat. Des Weiteren kontrollieren wir für Beschäftigungscharakteristika: öffentlicher Arbeitgeber, selbstständige Tätigkeit, Befristung des Vertrags, Arbeitszeit, Unternehmensgröße und Branche. Als Ausbildungsindikatoren ziehen wir heran, ob vor dem Hochschulstudium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen wurde, ob das Hochschulstudium an einer Fachhochschule oder an einer Universität absolviert wurde, in welchem Studienfach der Abschluss erzielt wurde und, als Indikator für unterschiedlich angestrebte und initiierte Karrierewege, ob die aktuelle Beschäftigung in eine akademische Laufbahn münden soll.

DR_i , schließlich ist die für unsere Frage nach der Rendite der Promotion relevante Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn Person i eine Promotion abgeschlossen hat und sonst den Wert 0. Der mit diesem Parameter einhergehende Koeffizient bildet also den Niveauunterschied zwischen promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen/-innen ab.

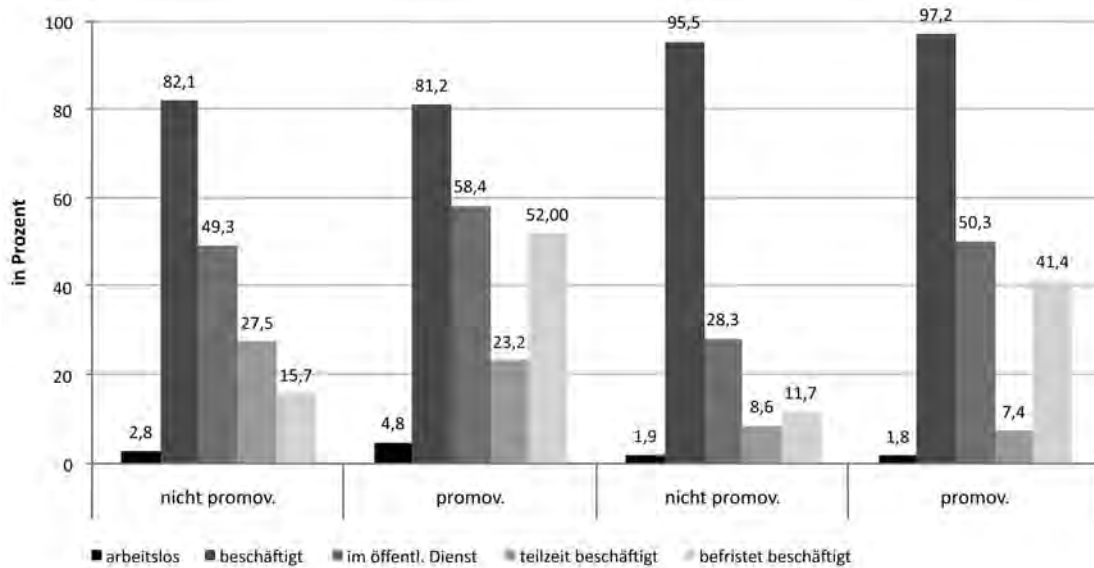
In Abhängigkeit von der jeweils betrachteten abhängigen Variablen kommen unterschiedliche Schätzmethoden zum Einsatz: für die Schätzung der Verdienstfunktion sowie die Schätzungen der Zufriedenheitsgleichungen setzen wir das lineare Regressionsmodell ein,⁶ für die Gleichungen zur Beschäftigungsadäquanz ziehen wir das geordnete Probit-Modell heran und berechnen marginale Effekte der Wahrscheinlichkeit, dass die abhängige Variable die Ausprägung „auf jeden Fall“ adäquat beschäftigt zu sein annimmt.

V Ergebnisse

Die Erwerbsbeteiligung im Jahr 2006/07, also 5 bis 6 Jahre nach Abschluss, ist bei allen Hochschulabsolventen/-innen, gleich ob promoviert oder nicht, ähnlich hoch. Abbildung 4 zeigt, dass bei den Frauen gut 80 Prozent beschäftigt sind, bei den Männern liegt die Erwerbsbeteiligung sogar bei mehr als 95 Prozent.

6 Durch die Mittelung der Zufriedenheits-Items ergeben sich nicht mehr nur 5 Ausprägungen, wie in den zugrundeliegenden Einzel-Items, sondern 20 und mehr Ausprägungen, das lineare Regressionsmodell kann somit ohne größere zu erwartende Verzerrungen in den Ergebnissen genutzt werden.

Abbildung 4: Beschäftigungssituation promovierter und nicht promovierter Hochschulabsolventen/-innen im Jahr 2006/07



Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene gewichtete Berechnungen.

Der Anteil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten ist bei Promovierten, und hierunter besonders bei Männern, höher als bei Nicht-Promovierten. Dies kann wenigstens teilweise durch die Unterschiede in den angestrebten Karrierewegen erklärt werden, da der erste Schritt einer akademischen Laufbahn durch den Nachweis zur Befähigung vertiefter wissenschaftlicher Arbeit, also die Promotion, erfolgt und dies im Normalfall an Universitäten, also zumeist öffentlich-rechtliche Körperschaften. Eng hängt damit der deutlich höhere Anteil befristet Beschäftigter mit Promotion zusammen. Keine Unterschiede wiederum gibt es zwischen Promovierten und Nicht-Promovierten hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung. Auffällig ist gleichwohl, dass mit knapp 5 Prozent promovierte Frauen häufiger arbeitslos gemeldet waren als nicht-promovierte Hochschulabsolventinnen. In den folgenden Analysen gehen wir diesem überraschenden Befund jedoch nicht weiter nach, da wir im vorliegenden Papier unseren Fokus auf den Erfolg beschäftigter Hochschulabsolventen/-innen richten wollen.

Verdienste

Die in Tabelle 1 angeführten Befunde⁷ zeigen, dass eine Promotion im Mittel mit einem Verdienstaufschlag von etwa 6 Prozent einhergeht. Dieses Ergebnis ändert sich nicht, auch wenn man nur Teilgruppen betrachtet (also etwa Personen, die keine akademische Laufbahn einschlagen wollen, s. Spalte 2), wenn man nur Universitätsabsolventen/-innen analysiert (Spalte 3) oder wenn beide genannten Bedingungen gegeben sind (Spalte 4).

⁷ Die Ergebnisse für die Kontrollvariablen stellen wir aus Gründen der Lesbarkeit und der Fokussierung auf unsere Fragestellung nicht im Detail dar. Zusammengefasst finden wir, dass – wie erwartet – Männer im Schnitt mehr verdienen als Frauen, Personen in den westdeutschen Bundesländern mehr als in den ostdeutschen; FH-Absolventen/-innen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst verdienen im Mittel weniger. Einen positiven Zusammenhang beobachten wir für die Unternehmensgröße und für Berufserfahrung. Weitere Details stellen wir auf Anfrage gerne zur Verfügung.

Tabelle 1: Promotion und Brutto-Monatseinkommen (logarithmiert) 2006/07

	(1) Alle	(2) Ohne Akade- mischen Pfad	(3) Ohne FH	(4) Ohne FH + Akad. Pfad
Ist promoviert	0.064*** (0.021)	0.057*** (0.022)	0.066*** (0.022)	0.058** (0.024)
Kontrollgrößen	+	+	+	+
N	4289	4107	2885	2718
\bar{R}^2	0.521	0.528	0.490	0.497

Anmerkungen: ***, statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau, **: 5 %; *: 10 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene Berechnungen.

Aus bisherigen Arbeiten sind indessen differenzierte Befunde bekannt, denen zufolge das Brutto-Monatseinkommen abhängig von verschiedenen Merkmalen sehr heterogen ausfällt. Im Folgenden stellen wir deshalb in Tabelle 2 zunächst Ergebnisse von nach Geschlecht, Hochschulart und Arbeitgebertyp getrennten Schätzungen dar. Tabelle 3 enthält sodann die Ergebnisse von nach Studienfach getrennten Schätzungen.

Tabelle 2: Promotion und Brutto-Monatseinkommen (logarithmiert) 2006/07, nach Geschlecht, Hochschulart und Arbeitgeber

	Frauen		Männer	
	Alle	Ohne FH	Alle	Ohne FH
Privatwirtschaft	0.167*** (0.045)	0.168*** (0.051)	0.116*** (0.034)	0.119*** (0.038)
N	1356	845	1268	756
\bar{R}^2	0.589	0.577	0.439	0.425
Öffentlicher Arbeitgeber	0.005 (0.038)	0.004 (0.040)	-0.059 (0.041)	-0.072 (0.045)
N	1082	827	583	457
\bar{R}^2	0.416	0.360	0.357	0.361

Anmerkungen: Koeffizienten separater Schätzungen für „Ist promoviert“. Kontrollgrößen wie oben angeführt in allen Schätzungen enthalten. ***, statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau, **: 5 %; *: 10 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse in Tabelle 2 machen zweierlei deutlich: 1) Promotions-Renditen in Form höherer Verdienste fallen in der Privatwirtschaft an, nicht bei öffentlichen Arbeitgebern; 2) in der Privatwirtschaft beschäftigte Frauen profitieren mehr von der Promotion als Männer: bei Frauen mit Dokortitel ist ein Verdienstaufschlag von etwa 18 Prozent⁸ zu beobachten, bei Männern hingegen ‚nur‘ von gut 12 Prozent.

Tabelle 3: Promotion und Brutto-Monatseinkommen (logarithmiert) 2006/07, nach Studienfach

	Sprach-Kulturw.	Psycho-logie	Rechtsw.	Naturw.	Medizin	Wirtsch.w.	Ingenieurw.	Mathe-Inf.	Agrarw.	Sonstige Ohne FH
I. Alle	-0.299* (0.165)	0.036 (0.191)	0.237* (0.124)	0.137*** (0.047)	0.097* (0.050)	0.118* (0.070)	0.153*** (0.056)	-0.052 (0.076)	-0.007 (0.156)	0.068 (0.042)
N	218 0.57	74 0.43	154 0.46	328 0.45	153 0.47	533 0.50	1117 0.54	268 0.37	143 0.47	1301 0.44
II. Ohne Akad.	-0.293* (0.166)	0.017 (0.206)	0.239* (0.125)	0.121** (0.050)	0.097* (0.050)	0.119* (0.070)	0.159*** (0.057)	-0.059 (0.086)	0.016 (0.0163)	0.057 (0.046)
N	208 0.58	72 0.42	151 0.46	291 0.46	152 0.48	524 0.49	1083 0.54	253 0.37	138 0.47	1235 0.45
III. Ohne FH	Identisch mit I., da nur Universitätsstudiengänge					0.118 (0.083)	0.122* (0.069)	-0.057 (0.074)	0.027 (0.206)	0.069 (0.044)
N						279 0.33	385 0.49	181 0.37	78 0.22	1035 0.42
IV. Ohne Ak.+FH	Identisch mit II., da nur Universitätsstudiengänge					0.118 (0.083)	0.135* (0.071)	-0.082 (0.084)	0.049 (0.213)	0.057 (0.049)
N						273 0.31	359 0.49	167 0.37	75 0.21	970 0.43

*Anmerkungen: Koeffizienten separater Schätzungen für „Ist promoviert“ nach Studienfach. Kontrollgrößen wie oben angeführt in allen Schätzungen enthalten. ***: statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau, **: 5 %; *: 10 %. Standardfehler in Klammern.*

Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene Berechnungen.

Unter den Studienfächern, die nur an den Universitäten angeboten werden, profitieren vor allem die Rechtswissenschaftler stark von einer Promotion: Der mit einer Promotion einhergehende Lohnaufschlag liegt bei knapp 27 Prozent. Weniger stark, aber immer noch deutlich sind die Lohnvorteile mit etwa 14 Prozent bei promovierten Naturwissenschaftlern und gut 10 Prozent bei promovierten Medizinern.

⁸ Da die abhängige Variable, das Bruttomonatseinkommen, in logarithmierten Werten vorliegt, muss zur Ermittlung des Verdienstaufschlags Folgendes berechnet werden: $(\exp(\gamma) - 1) \cdot 100$; dies erklärt den Unterschied zwischen der in der Tabelle ausgewiesenen Größe und dem im Text angeführten Effekt.

Psychologie-Absolventen/-innen mit oder ohne Dokortitel unterscheiden sich nicht im Verdienst, und für promovierte Absolventen/-innen der Sprach- und Kulturwissenschaften finden wir sogar einen massiven Lohnabschlag von etwa 25 Prozent. Eine ins Auge springende Erklärung für diesen Befund gibt es nicht, jedoch sei noch einmal darauf verwiesen, dass auch Enders und Bormann (2001) bereits für frühere Absolventenkohorten einen Einkommensnachteil für promovierte Germanisten ermittelt hatten.⁹

In Studienfächern, die sowohl an Universitäten wie auch Fachhochschulen absolviert werden können, ergibt sich ebenso ein differenziertes Bild: Zunächst ist festzuhalten, dass Absolventen/-innen der Mathematik/Informatik, der Agrarwissenschaften sowie sonstiger, hier nicht genauer ausgewiesener Studienfächer von einer Promotion nicht in Form höherer Verdienste profitieren: Die geschätzten Koeffizienten sind statistisch nicht von Null verschieden. Jedoch finden sich für promovierte Wirtschaftswissenschaftler sowie promovierte Ingenieurwissenschaftler Lohnvorteile von 12 Prozent bzw. gut 16 Prozent. Obzwar in den Schätzungen der Abschluss an Fachhochschulen statistisch durch eine sogenannte Kontrollvariable berücksichtigt wird, speisen sich diese Unterschiede auch durch die Lohnunterschiede zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/-innen an sich. Betrachtet man nämlich nur die Gruppe der Universitätsabsolventen/-innen, sinkt der Lohnvorteil von Promovierten in den Ingenieurwissenschaften von gut 16 Prozent auf 13-14 Prozent, und in den Wirtschaftswissenschaften ist gar kein Lohnvorteil mehr für Promovierte zu verzeichnen.

Beschäftigungsadäquanz

Auch in Bezug auf die Beschäftigungsadäquanz erzielen promovierte Hochschulabsolventen/-innen deutliche Vorteile, wie die Ergebnisse unserer Schätzungen in Tabelle 4 aufzeigen.¹⁰

Die Wahrscheinlichkeit, dass Hochschulabsolventen/-innen hinsichtlich ihrer beruflichen Position wie auch hinsichtlich des Niveaus der Aufgaben „auf jeden Fall“ adäquat beschäftigt sind, ist bei allen Promovierten um 7 Prozentpunkte höher als bei Nicht-Promovierten (Spalte 1). Auch wenn man verschiedene Teilgruppen betrachtet, bleibt dieser Niveauunterschied erhalten: Bei Promovierten, die keine akademische Karriere anstreben, findet sich sogar eine um 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, adäquat beschäftigt zu sein (Spalte 2).

9 Ein Erklärungsansatz mag sein, dass sich hinter diesen Befunden ein strukturelles Problem verbirgt, etwa die über die Zeit hinweg gesunkenen Möglichkeiten, Beschäftigung im öffentlichen Raum (Museen etc.) zu finden. Eine weitere Möglichkeit für den Befund besteht in einer etwaigen Selektivität unserer Stichprobe: Unter den ohnehin wenigen Absolventen/-innen der Sprach- und Kulturwissenschaften sind nur gut 2 % promoviert.

10 Auch hier und für die nachfolgenden Zufriedenheitsanalysen weisen wir die Ergebnisse für die Kontrollvariablen nicht aus; Details sind auf Anfrage erhältlich.

Tabelle 4: Promotion und Beschäftigungsadäquanz 2006/07

	(1) Alle	(2) Ohne Akade- mischen Pfad	(3) Ohne FH	(4) Ohne FH + Akad. Pfad
I. Berufliche Position Kontrollgrößen	0.069*** (0.025) +	0.086*** (0.027) +	0.074*** (0.026) +	0.091*** (0.027) +
N Pseudo- \bar{R}^2	4617 0.046	4421 0.042	3092 0.066	2915 0.062
II. Niveau der Auf- gaben Kontrollgrößen	0.088*** (0.024) +	0.094*** (0.026) +	0.092*** (0.025) +	0.096*** (0.026) +
N Pseudo- \bar{R}^2	4600 0.027	4406 0.022	3081 0.034	2905 0.028
III. Fachliche Quali- fikation Kontrollgrößen	0.117*** (0.024) +	0.124*** (0.025) +	0.124*** (0.025) +	0.131*** (0.027) +
N Pseudo- \bar{R}^2	4599 0.033	4405 0.028	3082 0.048	2906 0.042

Anmerkungen: geordnetes Probit; marginale Effekte für „Ist promoviert“ auf die Antwortwahrscheinlichkeit, „auf jeden Fall“ adäquat hinsichtlich des jeweiligen Items beschäftigt zu sein; Kontrollgrößen wie oben angeführt in allen Schätzungen enthalten.

***: statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau, **: 5 %; *: 10 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene Berechnungen.

Die Befundlage ist hinsichtlich der fachlichen Qualifikation noch deutlicher: Über alle betrachteten Teilstichproben hinweg finden wir für Promovierte eine um über 12 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, dass adäquate Beschäftigung „auf jeden Fall“ vorliegt.

Subjektive Zufriedenheiten

Im letzten Teil unserer Analyse wenden wir uns subjektiven Zufriedenheiten zu. Es zeigt sich zunächst, dass es keine statistischen Unterschiede zwischen Promovierten und Nicht-Promovierten hinsichtlich der „work-life-balance“ gibt. Die Koeffizienten deuten zwar auf eine höhere Zufriedenheit hin, sind aber statistisch nicht von Null verschieden (Tabelle 5).

Klarere Befunde erhalten wir hingegen für die Zufriedenheiten mit Karriereperspektiven sowie mit Partizipationsmöglichkeiten. Der Wertebereich der Koeffizienten verweist dabei zugunsten von promovierten Hochschulabsolventen/-innen auf Zufriedenheitsunterschiede von 0.16 bis 0.19 Skalenpunkten. Gemessen an den mittleren Zufriedenheiten stellt dies einen Unterschied um etwa 6 bis über 8 Prozent in diesen beiden Bereichen dar.

Tabelle 5: Promotion und subjektive Zufriedenheiten 2006/07

	(1) Alle	(2) Ohne Akade- mischen Pfad	(3) Ohne FH	(4) Ohne FH + Akad. Pfad
Zufr. 1: „work-life- balance“ Kontrollgrößen	-0.033 (0.044) +	-0.066 (0.047) +	-0.026 (0.046) +	-0.062 (0.048) +
N \bar{R}^2	4554 0.123	4360 0.124	3043 0.147	2866 0.150
Zufr. 2: Karriere- perspektiven Kontrollgrößen	-0.167*** (0.039) +	-0.185*** (0.041) +	-0.161*** (0.040) +	-0.178*** (0.042) +
N \bar{R}^2	4548 0.077	4356 0.081	3040 0.086	2866 0.093
Zufr. 3: Partizipation Kontrollgrößen	-0.155*** (0.040) +	-0.169*** (0.042) +	-0.165*** (0.040) +	-0.178*** (0.042) +
N \bar{R}^2	4600 0.070	4405 0.070	3077 0.084	2900 0.084

Anmerkungen: separate Schätzungen für „Ist promoviert“; gemittelte Skalen von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „unzufrieden“, Koeffizienten mit negativen Vorzeichen verweisen also auf höhere Zufriedenheiten; Kontrollgrößen wie oben angeführt in allen Schätzungen enthalten.

***: statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau, **: 5 %, *: 10 %. Standardfehler in Klammern.

Quelle: HIS-Absolventenpanel 2001. Eigene Berechnungen.

VI Zusammenfassung

Auf Basis von Daten des HIS-Absolventenpanels 2001 analysierten wir, ob sich der Dokortitel auszahlt. Über alle betrachteten Größen hinweg ist diese Frage im Mittel eher zu bejahen. Gleichwohl ergibt sich insbesondere hinsichtlich des Studienfaches ein differenzierteres Bild, wenn es etwa um die Frage von Verdienstunterschieden zwischen Promovierten und Nicht-Promovierten geht. Erhält man undifferenziert für alle Promovierte noch einen Lohnvorteil von etwa 6 Prozent, so reichen die Lohnabstände von Personen ohne und mit Dokortitel von 0 Prozent, also keiner „Promotions-Rendite“, bei etwa Mathematikern/ Informatikern, bis hin zu knapp 27 Prozent bei Rechtswissenschaftlern/-innen. Auch hinsichtlich ‚weicherer‘ Faktoren wie der Frage der Beschäftigungsadäquanz und subjektiver Zufriedenheiten macht sich unseren Ergebnissen zufolge eine Promotion bezahlt. Unterschiede zugunsten von Promovierten ergeben sich hierbei in den Bereichen berufliche Position, Niveau der Aufgaben sowie fachliche Qualifikation. Mit Ausnahme der „work-life-balance“ finden sich ähnliche Befunde auch für die Zufriedenheiten mit den Karriereperspektiven sowie mit den am Arbeitsplatz gegebenen Partizipationsmöglichkeiten.

Die Frage, ob es sich tatsächlich lohnt zu promovieren, können wir hier gleichwohl nicht abschließend beantworten. Für die Berechnung umfassender Bildungsrenditen wäre nicht nur der Vergleich von Einkommen etwa 5 Jahre nach dem Abschluss nötig, sondern zum Beispiel der Vergleich der Lebenseinkommen abzüglich der Bildungsinvestitionen. So ist unter Abzug der investierten Zeit für die Promotion und entsprechender Verdienstaufschläge durchaus denkbar, dass sich eine Promotion, über den gesamten Lebensverlauf betrachtet, doch nicht lohnt.

Die demnächst zur Verfügung stehende dritte Befragung der Absolventenkohorte 2001 wird mithin der Lebenslaufperspektive dienlich sein und Aufschluss darüber geben können, ob sich die hier ermittelten Promotionsrenditen 10 Jahre nach Abschluss gefestigt oder gar ausgeweitet haben oder ob es möglicherweise Nicht-Promovierten über den Erwerbsverlauf hinweg gelungen ist, die Einkommenslücke wieder zu verkleinern oder zu schließen.

Für den Augenblick lässt sich dennoch konstatieren, dass eine Promotion eindeutige Vorteile mit sich bringt: Promovierte genießen oftmals ein höheres Einkommen und sind vor allem häufiger adäquat beschäftigt und subjektiv zufriedener. Der Doktorhut ist nach wie vor ein lohnenswertes Ziel.

Literatur

- Arrow, K.*, 1973: Higher education as a filter. *Journal of Public Economics* 2: 193-216.
- Becker, G. S.*, 1964: Human capital: A theoretical and empirical analysis with reference to education. Chicago: University of Chicago Press.
- Blossfeld, H.-P. und Mayer, K. U.*, 1988: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40: 262-283.
- Böckerman, P. und Ilmakunnas, P.*, 2009: Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: putting the pieces together. *Industrial Relations* 48: 73-96.
- Briedis, K. und Minks, K.*, 2004: Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. HIS Projektbericht. Hannover: HIS.
- Clark, A.*, 2001: What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics* 8: 223-242.
- Enders, J. und Kottmann, A.*, 2009: Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft.
- Enders, J. und Bornmann L.*, 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Engelage, S. und Hadjar, A.*, 2008: PhD and career – Is a doctoral degree worth it? Analyses with the Swiss Graduate Study. *Swiss Journal of Sociology* 34(1): 71-94.
- Engelage, S. und Schubert, F.*, 2009: Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42: 213-233.

- Hartmann, M. und Kopp, J.*, 2001: Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53(3): 436-466.
- Kerst, C. und Schramm, M.*, 2008: Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. HIS: Forum Hochschule 10/2008. Hannover: HIS.
- Mincer, J.*, 1974: Schooling, experience and earnings. New York: Columbia University Press.
- OECD*, 2010: Measuring Innovation: A New Perspective. Paris: OECD.
- Piore, M.J. und Doeringer, P.*, 1971: Internal labor markets and manpower adjustment. New York: D.C. Heath and Company.
- Recotillet, I.*, 2007: PhD graduates with post-doctoral qualification in the private sector: does It pay off? Labour 21(3): 473-502.
- Spence, M.*, 1973: Job market signaling. Quarterly Journal of Economics 87(3): 355-374.
- Thurrow, L. C.*, 1975: Generating inequality. New York: Basic Books.
- Wissenschaftsrat*, 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat*, 2004: Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, Köln: Wissenschaftsrat.

Prüfungs- und Graduierungsrituale in unterschiedlichen Kulturen. Selektion – Initiation – Distinktion

In den verschiedensten Kulturen lassen sich Traditionen von Prüfungsritualen beobachten, die trotz zum Teil massiver Kritik und wiederholter Krisen über Jahrhunderte Bestand hatten. Eine Tatsache, die soziologisch nicht nur darauf verweist, dass die Thematisierung des sozialen Sinns des Prüfungswesens erfolgreich tabuisiert wurde, sondern gleichzeitig auch auf grundlegende gesellschaftliche Funktionen der Prüfung: Selektion, Initiation und Distinktion (Prahl 1976: 21-29; Lenger 2008). Während eine soziologische Betrachtungsweise jedoch meist dazu tendiert, überzeitliche Regelmäßigkeiten festzustellen, kann ein wissenschaftshistorischer Blick auf das europäische Promotionswesen Einsichten in die spezifische Historizität akademischer Wissenskulturen eröffnen. Warum schrieben die Kandidaten bis in das 18. Jahrhundert hinein legalerweise ihre Doktorarbeiten nicht selbst? Warum fiel damals kaum ein Student durch sein Examen? Warum verzichteten gerade vormoderne Adelige (im Gegensatz zu heute) auf eine akademische Graduierung? Um entsprechende Fragen zu klären, ist eine historische Rückschau auf die Kulturgeschichte der ‚Prüfungsrituale‘ notwendig. Doch was gewinnen wir analytisch, wenn wir Prüfung und Graduierung als ‚Rituale‘ thematisieren? Vordergrundig zunächst einmal eine distanzierte Perspektive auf das „Fremde in der eigenen Kultur“ (Leiris 1977). Diese sollte jedoch nicht zu einer oberflächlichen Hinnahmementalität führen, wie sie etwa sinnentleerte Formen religiöser Feste kennzeichnet: ‚es ist halt ein Ritual, da muss man durch‘, sondern dazu anregen, nach den unhinterfragten kulturellen Rationalitäten und der historischen Gemachtheit von anscheinend immerwährenden Praktiken zu fragen. Das Rituelle ist dabei mehr als schöner Schein oder ein irrationales Relikt vormoderner Gesellschaften. Wie ich im Folgenden zeigen möchte, ermöglicht die ritualhistorische Perspektive vielmehr zentrale Einblicke in das Spannungsverhältnis von Qualifikation und Status, epistemischer und gesellschaftlicher Ordnung und damit historischen Entwicklungen, die auch unseren gegenwärtigen Umgang mit Fragen des akademischen Qualifikationswesens beeinflussen.

Das chinesische System

Die europäische Tradition der akademischen Prüfungen kann bereits auf eine lange Geschichte zurückblicken, die bis in das 12. Jahrhundert zurückgeht. Verglichen mit der chinesischen Geschichte der Beamtenprüfungen ist dies jedoch immer noch eine vergleichsweise junge Entwicklung. Bereits Max Weber hatte 1922 prominent darauf hingewiesen, dass die „kaiserliche Patrimonialherrschaft“ Chinas „das hier in der Welt zum ersten Mal auftauchende Mittel amtlicher Qualifikationsprüfungen und amtlicher Führungszeugnisse eingeführt“ habe (Weber 1972/1922: 609). Ist das Prüfungswesen in seinen Anfängen bereits zur Zeit der Han-Dynastie (206 v. Chr.-220 n. Chr.) anzutreffen, kam es während der Tang-Dynastie (618-907 n. Chr.) zur umfassenden Institutionalisierung eines Prüfungsapparates und der Differenzierung der verliehenen Grade (Prahl 1976: 38-50). Das System hatte in seinen Grundzügen bis zum Ende des Kaiserreichs in den Jahren 1905/11 Bestand. Das chinesische Beispiel bietet sich jedoch nicht nur wegen der langen Dauer seiner Gültigkeit als Vergleichspunkt an, sondern vor allem aufgrund der Tatsache, dass es seit der Frühen Neuzeit europäischen Beobachtern, von den Missionaren über die Philosophen der Aufklärung bis zur Soziologie des 20. Jahrhunderts,

immer wieder als Referenz und imaginäre Folie zur Konturierung der eigenen Gelehrtenkultur und ihres Prüfungswesens gedient hat (Osterhammel 1998: 325-330; Ringer 1987: 12-22).

Während der Tang-Zeit entwickelte sich ein dreistufiges Prüfungssystem auf lokaler, regionaler und zentraler Ebene. Zur ersten Prüfung, die aus drei Stufen bestand, waren alle männlichen Einwohner eines Bezirks zugelassen. Bereits diese erste Prüfungsebene und damit den Ming-Ching-Grad erreichten nur wenige, die dann nach einer dreijährigen Vorbereitungsphase die nächste Prüfung in der Provinzhauptstadt absolvieren durften. Den Kandidaten, die auch diese erfolgreich durchlaufen hatten, stand nun der Weg zur Palastprüfung unter Aufsicht des Kaisers offen. Mit der Provinz- und Nationalprüfung erwarb man den Chin-Shih-Grad. Im Gegensatz zur europäischen Vormoderne ist über die konkreten Graduiertenzahlen nur wenig bekannt, die ältere Forschung geht jedoch von einer Erfolgs-Quote von 1 zu 100 aus. Auch das Alter bei Absolvierung der drei Stufen differiert merklich von europäischen Graden, wurde ein Chin-Shih-Grad angeblich selten vor dem fünfzigsten Lebensjahr erreicht (Ho 1962). Bis zur Gründung öffentlicher Schulen ab dem 11. Jahrhundert erfolgte die Prüfungsvorbereitung auf privater Ebene durch Hauslehrer.

Max Weber bezeichnete die chinesischen Prüfungen als „Kulturexamen“, die dem Erwerb eines bestimmten Charismas dienten, welches den Mandarinen geradezu magische Qualitäten verlieh. Dieses Charisma war nicht primär an das Amt, sondern an den erworbenen Grad gebunden. Um die zentral gesteuerte Austauschbarkeit zu gewährleisten und damit den Aufbau lokaler Macht- und Abhängigkeitsstrukturen zu unterbinden, war nicht funktionales Expertenwissen vonnöten, sondern eine hoch standardisierte literarische Bildung auf Basis kanonischer Texte.

Ist angesichts dieser Hürden zunächst nicht von einer Graduiertenflut auszugehen, so regelte das chinesische System diese mögliche Tendenz dennoch durch die Differenzierung zweier unterschiedlicher Ministerien: Einem „Ministerium der Riten“ zur Qualifikation stand ein „Ministerium der Ämter“ gegenüber, das unabhängig davon die Einstellung regelte. Dieser institutionelle Mechanismus führte dazu, dass der erworbene Grad sich im Laufe der Zeit von einem reinen Rekrutierungsinstrument zu einer Prestigeressource entwickelte. Der hohe soziale Status der Shen-Shih, in unserer Sprache der Mandarine, drückte sich sowohl symbolisch in einer besonderen Mütze, einem besonderen Knopf an der Kleidung und einer Holztafel am Haus aus, als auch rechtlich durch eine Exemption von körperlicher Züchtigung, Steuern und der lokalen Rechtsaufsicht. Damit wurden die Grade auch jenseits der Aussicht auf eine Anstellung als kaiserlicher Beamter attraktiv. Um 1800 sollen angeblich von 300 Millionen Chinesen allein 1 Million Männer Inhaber eines Grades gewesen sein (Zingerle 1972: 81). Mit der Zeit entwickelten sich neun verschiedene Rangstufen unter den Mandarinen, die jeweils durch bestimmte symbolische Formen der Statusdemonstration gekennzeichnet waren. Innerhalb dieser Statusgruppe kam es zu ständischen Vergesellschaftungsmechanismen, die sich einerseits in einer Homogenisierung der Lebensführung ausdrückten, andererseits in der Konzentration des Graderwerbs auf bestimmte Familien über mehrere Generationen (Ho 1962).

Die europäische Tradition

Schon dieser kurze Überblick sollte deutlich machen, warum gerade das chinesische Prüfungssystem über Jahrhunderte europäische Reflexionen über das Graduierungswesen angeregt hat (T'eng 1968). Bereits die frühen Berichte der Missionare parallelisierten die drei chinesischen Grade mit den europäischen akademischen Titeln eines Bakkalaureus, eines Magisters und des Doktors. Doch auch die

genauen Ursprünge dieser Grade und der symbolischen Formen ihrer Verleihung lassen sich schwer lokalisieren. Sie bilden eine Mischung aus den Übergangsriten anderer ständischer Milieus, wie etwa der Priesterweihe, dem Ritterschlag oder der Meisterprüfung im städtischen Handwerk. Ganz ähnlich dem chinesischen System wurde die akademische Graduierung im mittelalterlichen Europa rasch zu einer wichtigen Prestigeressource. Der Doktorgrad gewährte nach Ansicht zahlreicher zeitgenössischer Juristen einen dem Adel äquivalenten Rang einer eigenen *nobilitas litteraria* (Füssel 2006: 109-118). Ähnlich den chinesischen Verhältnissen kam es auch in Europa bald zur sozialen Reproduktion der graduierten Akademiker, die von der verwandtschaftlichen Verflechtung der vormodernen Familienuniversitäten bis hin zu informellen innerfamiliären Transferprozessen kulturellen wie sozialen Kapitals der Gegenwart reicht (Lenger 2008).

Die Graduierung zum Magister und Doktor vollzog sich an den meisten europäischen Universitäten seit dem Mittelalter in zwei Phasen, welche die Spannung zwischen Status und Qualifikation deutlich markieren: Einer Examinierungs- und Prüfungsphase folgte die rituelle Investitur mit den Zeichen der Doktorwürde (Füssel 2007; Ditzhuyzen 2008). Folgt man zunächst Arnold van Genneps klassischer Unterteilung der Phasen eines *rite de passage* nach dem analytischen Dreischritt von Trennungsriten („*rites de séparation*“), Schwellen und Umwandlungsriten („*rites de marge*“) und Angliederungsriten („*rites d'agrégation*“) (van Gennep 1999), so können Prüfung und Graduierung als statusverändernde Übergangsrituale beschrieben werden. Einen entscheidenden theoretischen Schritt über das van Gennepsche Konzept des rituellen Übergangs hinaus hat Pierre Bourdieu 1982 mit seinen Überlegungen zu den „Einsetzungsriten“ gemacht. Für Bourdieu liegt die Bedeutung des Ritus nämlich weniger in der „Trennung derer, die ihn durchlaufen haben, nicht etwa von denen, die ihn noch nicht durchlaufen haben, sondern von denen, die ihn unter gar keinen Umständen durchlaufen werden, also diestituierung oder Setzung einer dauerhaften Unterscheidung zwischen denen, die von diesem Ritus betroffen, und denen, die nicht von ihm betroffen sind“ (Bourdieu 1990: 84). So blieben Frauen und Juden bis in das 19. Jahrhundert vom Statuswechsel der Graduierung ausgeschlossen. Ausnahmen gab es allenfalls im Bereich der Medizin. Die Verleihung des medizinischen Doktorgrades an Jakob Israel an der Universität Freiburg im Jahre 1650 etwa gilt als erste Promotion eines Juden in Deutschland, während Dorothea Christiane Erxleben 1754 in Halle als erste Frau einen Dokortitel in Medizin erwarb. Die Ausgrenzungseffekte des Promotionsrituals werden deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass beide Gruppen – Frauen wie Juden – in der damaligen Gesellschaft nicht eidesfähig waren, man also bei dem für die Graduierung notwendigen Eid mit Sonderregelungen operieren musste.

Das eigentliche Examen war meist in zwei Teile untergliedert. Das „examen privatum“ wurde mit dem einzelnen Kandidaten in einem relativ kleinen, „privaten“ Kreis abgehalten, während das „examen publicum“ aus einer kollektiven Teilnahme aller Kandidaten an der öffentlichen Disputation bestand (Horn 1893). Das „examen privatum“ bestand wiederum häufig aus zwei Teilen. Im ersten Teil mussten die Prüflinge ihre Skripten vorlegen, eine Gebühr entrichten und einen Eid schwören, bevor sie bis zu zwei Stunden lang examiniert wurden. Im Anschluss daran hatte der Kandidat Wein und Gebäck zu spendieren. In der zweiten Prüfung wurde dem Kandidaten ein Buch verkehrt herum präsentiert, in das er mit einem Messer hinein stechen musste. Der Text wurde an der Stelle, wo das Messer steckte, exzerpiert und an die Professoren verteilt, die den Prüfling vier Tage später über diese Stelle zu prüfen hatten. Diese Prüfungen dauerten vier Stunden und beinhalteten wiederum die Entrichtung einer Gebühr, die Leistung eines Eides und das Spenden von Gebäck. Wurde der Vorgang sicher nicht überall so markant inszeniert wie in diesem Würzburger Beispiel, so ähnelte sich doch meist der grundlegende Ablauf. Wie anders als heute das vormoderne Graduierungswesen strukturiert

war, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass die Universität Marburg 1653 ihren Studenten nur in Ausnahmefällen gestattete, ihre Dissertationen selbst zu schreiben. Aus Gründen der Qualitätssicherung sollte dies allein den Professoren vorbehalten bleiben (Rasche 2007a: 190).

Die Historizität des Prüfungswesens zeigt sich nicht nur in den Praktiken des Prüfens selbst, sondern auch in der Geschichte des Benotungssystems (Clark 1999; Füßel 2006: 166-175). Das europäische, genauer deutsche Notensystem einer Zählung von eins bis sechs bzw. im Falle der bestandenen Promotion von summa cum laude bis rite ist erst das Ergebnis eines ebenso langen wie kontingenten historischen Prozesses. An der spätmittelalterlichen und frühneuzeitlichen Universität war bis in das 18. Jahrhundert ein Ranking der geprüften Kandidaten die Regel, d.h. jede Position war nur einmal zu vergeben. Nur ein einziger ‚Einser‘-Kandidat konnte die erste Stelle einnehmen, die Doppelung einer Position war nicht möglich. Als beispielsweise im Jahr 1790 eine Gruppe von Tübinger Studenten eine von ihrem Lehrer August Friedrich Bök verfasste Dissertation zu verteidigen hatte, befanden sich unter den Studiosi auch die Stiftsstudenten Hegel und Hölderlin, denen die Rangierung offenbar wenig Freude bereitete. Hegel litt angeblich noch Jahre später daran, dass er nur den vierten Platz belegte. Noch härter traf es Hölderlin, der an seine Mutter schrieb: „Daß ich in der Lokation um die zwei Stutgarder, Hegel und Märklin, heruntergekommen bin, schmerzt mich eben auch ein wenig“ (Füßel 2006: 171-172). Hölderlins Schmerz wird umso verständlicher, wenn man die sozialen Auswirkungen der Lokationspraxis des Tübinger Stifts in den Blick nimmt. So wurde offenbar oftmals die erste Lokation auch bei weiteren Examen beibehalten. Der Magisterzettel „bildete das Ereignis des Jahres in den Pfarrhäusern, die Promotion war lebenslänglich nach ihrem Primus benannt. [...] Einstweilen saß man [...] bei Tische, in den Loci und Repetitionen und ging man in der Prozession zur Kirche (solange es eine solche gab) nach der Lokation“ (Leube 1954: 399). Erst seit etwa 1839 trat auf fortdauernde Bitten und Proteste der Stiftler an Stelle der Lokation eine alphabetische Ordnung für den „Druck des Magisterzettels sowie in der Sitzordnung bei Tische und in den wissenschaftlichen Übungen“ in Kraft (Leube 1954).

Zur Entwicklung des modernen Benotungssystems trugen bereits früh die Patres der Societas Jesu bei. Diesen Prozess kann man mit Begriffen der Kommunikationstheorie auch als Umstellung von „analoger“ auf „digitale“ Kommunikation beschreiben. So stellen „digitale“ Bezeichnungen eine rein willkürliche Verknüpfung zwischen Zeichen und Bezeichnetem her, während „analoge“ Kommunikation auf relationale Beziehungen zwischen Personen verweist. Alle Formen der Rangordnung stellen insofern Varianten analoger Kommunikation dar, da jede Position sich nur über ihre Relation zu den anderen definiert. Der Unterschied zwischen der räumlichen Logik analoger „Lozierung“ und digitaler „Graduierung“ im modernen Sinne lässt sich anhand der unterschiedlichen Handhabung des Benotungssystems verdeutlichen. An der Universität Paderborn etwa hatten die Patres der Societas Jesu zu Beginn des 17. Jahrhunderts eine Graduierungstabelle festgelegt, die sich wie folgt gestaltete: Eine alphabetische Liste der Kandidaten enthielt Kolumnen, die nach Fähigkeit, Würde und ‚bestanden / nicht bestanden‘ gegliedert waren. In den ersten beiden Kategorien wurden ‚Noten‘ in Form von Zahlen von eins, zwei, drei usw. vergeben, in der dritten ein „A“ für bestanden, ein „R“ für durchgefallen und „D“ für zweifelhafte Fälle (Clark 1999: 51). Die Positionen eins, zwei, drei etc. können im System des „rankings“ nur einmal vergeben werden, als Note hingegen können auch mehrere Kandidaten eine Eins verliehen bekommen. Ob die Jesuiten damit tatsächlich die moderne „digitale“ Variante wählten, sei einstweilen dahingestellt. Die Unterscheidung in „analoge“ und „digitale“ Formen der Graduierung kann vielmehr dazu dienen, ihre unterschiedliche soziale Logik zu verdeutlichen.

Nach erfolgter Zulassung des Kandidaten – für die im Idealfall eine examinierte wissenschaftliche Leistung, in jedem Fall jedoch ein ehrenhafter Lebenswandel und ein reich gefüllter Geldbeutel erforderlich waren – kam es schließlich zum feierlichen Einsetzungsritual, das seit dem Mittelalter meist in der jeweiligen Universitäts- oder Hauptkirche abgehalten wurde, später auch in Festräumen wie der Aula der Universität. Zentraler Moment des Einsetzungsrituals war neben dem heiligen Doktoreid, den der Kandidat je nach Konfession zu leisten hatte, die feierliche Investitur mit den Zeichen der Doktorwürde: das Überreichen des Hutes und des Ringes, das Zeigen eines geschlossenen und eines offenen Buches, das Besteigen des Katheders und schließlich ein Kuss. Wurde die Verleihung des Ringes von manchen Gelehrten als Zeichen der Vermählung mit der Wissenschaft gedeutet, so kam es oftmals tatsächlich zu regelrechten „Doppelhochzeiten“, in denen die Kandidaten ihre tatsächliche Hochzeit direkt im Anschluss an die Promotion begangen (Wagner 2010). Sinnfälliger konnte der Statuswechsel vom zwangszölibatären studentischen Leben zum graduierten Akademiker kaum inszeniert werden. Bereits die Zeitgenossen entwickelten dabei ein Bewusstsein für die performative Transformationsleistung des Promotionsrituals, wie es in dem Petrarca zugeschriebenen Dialog *De vera sapientia* mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck kommt. Spöttisch beschreibt er, wie „ein törichter Jüngling in den Tempel stolziert, um die Insignien der Doctorwürde zu empfangen. Seine Lehrer priesen ihn aus blinder Liebe. Er bläst sich auf. Der große Haufen staunt. Seine Verwandten und Freunde klatschen ihm Beifall zu. Indem er den höheren Lehrstuhl besteigt, glaubt er alles zu übersehen und murmelt etwas her, was man nicht verstehen kann. Nun erhebt ihn alles als einen göttlichen Redner zum Himmel. Die Glocken und Trompeten ertönen: die Ringe fliegen, man umarmt ihn, und setzt ihm den runden Doctor-Hut auf. Wenn dies alles geschehen ist, so steigt der als weise vom Katheder, der als ein Tor hinaufgestiegen war. Eine größere Verwandlung, als Ovid kannte“ (Füssel 2007: 443). In diesem Zusammenhang kann in Anlehnung an Marcel Mauss und Pierre Bourdieu von einer „performativen Magie des Sozialen“ gesprochen werden. Sie lässt das „soziale Sosein“ als die Gesamtheit der durch den Einsetzungsakt geschaffenen „sozialen Attribute und Attribuierungen“ erscheinen und somit als „feierlichen Akt der Kategorienbildung, der dazu dient, zu erzeugen, was er bezeichnet“ (Bourdieu 1990: 87). Die illokutionäre Macht, die aus dem Studenten einen Doktor machte, lag dabei nicht in den Wörtern selber, sondern in dem „kollektiven Glauben“ der Beteiligten, der durch die Institution verbürgt wurde und seine materielle Gestalt in den Titeln und Symbolen fand. Wie sehr die Initiation in die ständische Welt der Wissenschaft mit der Initiation in die Welt der Männer zusammenhängen konnte, belegt das Beispiel der Universität Salamanca, wo der frisch Promovierte zuerst einen Stier in der Corrida, dem „paseo doctoral“, töten und mit dem Blut seinen Namen an eine Hauswand schreiben musste, bevor ihm die volle Anerkennung seines Titels zuteil wurde (Frijhoff 1996: 287).

Das eigentlich Kostspielige an der Promotion war neben den unterschiedlichen Zulassungsgebühren, die von Pedell bis Prüfer gezahlt werden mussten, vor allem der sogenannte Doktorschmaus: ein gemeinsames Mahl, dass von den Kandidaten für die Professoren in einer öffentlichen Wirtschaft oder einem Professorenhaus ausgerichtet werden musste. Die ökonomischen Kosten der Graduierung konnten mitunter so immens ausfallen, dass manche Kandidaten direkt nach der Promotion schwer verschuldet waren (Füssel, 2006: 176-179). Wesentlicher Effekt des Schmauses war zum einen die symbolische Aufnahme in die akademische (Tisch-)Gemeinschaft bzw. deren Repräsentation qua demonstrativen Konsums, zum anderen aber der Tribut an das innerkorporative ökonomische Berechtigungssystem der Hochschulen. Besonders deutlich wurde dies im Verlauf des 18. Jahrhunderts, als sich immer weniger Kandidaten zu den Promotionen einfanden und die Obrigkeiten eine für die Aufklärungszeit typische Rationalisierung des zeremoniellen Aufwandes durchsetzten, die Gebühren aber weiter bestehen blieben (Rasche 2007b: 248-255). Im Gegensatz zum chinesischen

Beispiel erfolgte die soziale Selektion in Europa weniger durch die Vorbereitungskosten der Prüfung in einem langen Studium (diese wurden durch ein umfangreiches Stipendienwesen aufgefangen), sondern durch die Kosten des Prüfungs- und Graduierungsaktes selbst. Damit ergab sich jedoch das Dauerproblem der Käuflichkeit akademischer Grade, das auch für die Ritualgeschichte des Prüfungswesens nachhaltige Konsequenzen zeitigte. Ein Faktor, der bemerkenswerter Weise in China zu ähnlicher Zeit zunahm wie in Europa – zwischen 1764 und 1896 stieg die Titelnäuflichkeit in China angeblich von 22 auf 49 Prozent (Ho 1962).

Zwischen Präsenz und Absenz

Fragt man nach den übergreifenden historischen Wandlungsprozessen des Prüfungs- und Graduierungswesens, so tritt vor allem das Spannungsverhältnis von Präsenz und Absenz in den Blick. Seit dem 18. Jahrhundert entwickelte sich in Europa das Phänomen der sogenannten Promotion in absentia. Diese Form des Titelerwerbs war weitgehend entkoppelt von den Bedingungen mündlicher Anwesenheitskommunikation. Von bemerkenswerter Aktualität angesichts der gegenwärtigen Brisanz von Plagiaten bei Doktorarbeiten ist in diesem Zusammenhang die von dem Göttinger Orientalisten Johann David Michaelis 1776 getroffene Feststellung, dass die mündliche Rede der Disputation mehr Leistungskontrolle erlaube als der gedruckte Dissertationstext: „Die Geschicklichkeit des Respondenten kann man doch genug aus dem Disputiren selbst, und den extemporellen Antworten sehen, und dis in der That mit weit mehrerer Zuverlässigkeit, als aus der von ihm ausgearbeitet seyn sollenden Dissertation: denn wer ist uns Bürge dafür, wenn er auch sine Praeside disputirt, dass er sie nicht, wie wenigstens zwey gegen einmahl der Fall ist, für sein Geld von einem andern hat ausarbeiten lassen? Daß er aber selbst, mit Fertigkeit, und als ein der Sachen kundiger antwortet, kann man sehen und hören.“ (Michaelis, 1768-1776 Bd.4: 17).

Wie das Promovieren in Abwesenheit konkret aussah, lässt sich gut an zwei der berühmten ‚Karls‘ des 19. Jahrhunderts veranschaulichen: Karl Marx und Karl May. May hat 1902 seinen Titel von einer Chicagoer Briefkastenuniversität erworben, an der er freilich nie eine Prüfung abgelegt hatte noch sonst präsent gewesen war. Er war damit einer von vielen zeitgenössisch als „Philadelphia-Doktoren“ verspotteten, in absentia promovierten Doktoren geworden (Rasche 2007: 341-342). Eine seriösere Variante der Absenzipromotion lieferte der Berliner Absolvent Karl Marx 1841, der den Aufwand an einer preußischen Universität – Abfassung und Druck einer lateinischen Dissertation, die Disputation und ein mündliches Examen – offenbar scheute und in Jena den Dokortitel allein durch Einsendung einer deutschen Schrift erwarb (Rasche 2007: 322). Die Universität Jena, die ähnlich wie Rostock aufgrund eines geringen lokalen Einzugsbereichs von dieser Art Verfahren enorm profitierte, hatte Marx dafür nie betreten. Seine besondere Abneigung gegenüber dem preußischen Prüfungswesen artikulierte sich auch 1843 in seiner Abhandlung über die Hegelsche Rechtsphilosophie, wo es heißt: „Das ‚Examen‘ ist nichts als eine Freimaurereifformel, die gesetzliche Anerkennung des staatsbürgerlichen Wissens als eines Privilegiums. Die ‚Verknüpfung‘ des ‚Staatsamts‘ und des ‚Individuums‘, dieses objektive Band zwischen dem Wissen der bürgerlichen Gesellschaft und dem Wissen des Staats, das Examen ist nichts anderes als die bürokratische Taufe des Wissens, die offizielle Anerkenntnis von der Transsubstantiation des profanen Wissens in das heilige (es versteht sich bei jedem Examen von selbst, daß der Examinator alles weiß). Man hört nicht, daß die griechischen oder römischen Staatsleute Examina abgelegt. Aber allerdings, was ist auch ein römischer Staatsmann contra einen preußischen

Regierungsmann!“ (Marx 1843, S. 253) Mit „Freimaurerformel“, „Taufe“, „Transsubstantiation“ und Heiligung beschrieb Marx die soziale Magie der Examinierung bereits in ähnlicher Weise, wie es 150 Jahre später Pierre Bourdieu tun sollte.

Fazit

Ein historischer Rückblick auf unterschiedliche Prüfungskulturen kann dazu anregen, die Bestimmung von ‚Qualifikation‘ und ‚Status‘ selbst zu historisieren. Anstatt bestimmte Praktiken vor dem Hintergrund eines wissenschaftshistorischen Fortschrittsnarrativs als historischen Rückschritt abzuwerten („mittelalterliche Zustände“, „ein bloßes Ritual“), sollte man sich stärker der Kontingenz und Veränderbarkeit epistemischer Regimes bewusst sein. Von Petrarca bis zur modernen Soziologie haben zahlreiche Beobachter des Prüfungs- und Graduierungswesens immer wieder auf die gleichsam magische Transformationsleistung des Rituals verwiesen. Die soziale Statusveränderung ebenso wie die Exklusionsfunktion, die von einer Graduierung ausging, war in vormodernen Gesellschaften ungleich höher als in modernen, jedoch bereits früh einer schleichenden Entwertung durch Inflation ausgesetzt. Die Gründe für die Kursverluste des Doktorgrades waren vielfältig: Mangelnde Anerkennung etwa durch die Krise der päpstlichen Universalgewalt nach der Reformation, Käuflichkeit, geringe intellektuelle Eignung der Kandidaten oder ein Mangel an sozialer Exklusivität. Waren Ansprüche auf einen adelsäquivalenten Rang bereits spätestens seit dem 17. Jahrhundert kaum mehr geltend zu machen, so veränderten sich in der staatsbürgerlichen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts die Geltungsbedingungen akademischer Titel ein weiteres Mal grundlegend. Epistemische Ansprüche an die eigene intellektuelle Qualifikation des zu Graduierenden traten nun in den Vordergrund des informellen Bewertungssystems der „moralischen Ökonomie“ des modernen Wissenschaftssystems (Daston 2001). Doch gerade der mediale Wandel der Schriftlichkeit und der zunehmende Druck der Dissertationen ließ auch die Autorschaft nicht zwingend zu einem validen Selektionskriterium werden. Wie gerade die Erfahrungen der jüngsten Vergangenheit lehren, ist die Gutenberg-Galaxis mitunter leider gar nicht weit entfernt von einer zu Guttenberg-Galaxis.

Literatur

- Bourdieu, P.*, 1990: Einsetzungsriten. In: Ders., Was heißt sprechen? Die Ökonomie des sprachlichen Tausches. Wien: Braumüller: 84-93.
- Clark, W.*, 1999: On the table manners of academic examination. In: *Bödeker, H. E., Reill, P. H.* und *Schlumbohm, J. (Hg.)*: Wissenschaft als kulturelle Praxis: 1750-1900. Göttingen: Verlag Vandenhoeck & Ruprecht: 33-67.
- Daston, L.*, 2001: Die moralischen Ökonomien der Wissenschaft. In: Dies., Wunder, Beweise und Tatsachen. Zur Geschichte der Rationalität. Frankfurt a. M.: Fischer Verlag: 157-184.
- Ditzhuyzen, R. van*, 2008: Selbstdarstellung der Universität – Feiern und Zeremoniell am Beispiel der Doktorpromotionen. In: *Schwinges, R. C. (Hg.)*: Universität im öffentlichen Raum. Basel: Schwabe & Co AG: 45-75.
- Frijhoff, W.*, 1996: Der Lebensweg der Studenten. In: *Rüegg, W. (Hg.)*: Geschichte der Universität in Europa. Band II. Von der Reformation zur Französischen Revolution (1500-1800). München: Beck Verlag: 287-333.

- Füssel, M.*, 2006: Gelehrtenkultur als symbolische Praxis. Rang, Ritual und Konflikt an der Universität der Frühen Neuzeit. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Füssel, M.*, 2007: Ritus Promotionis. Zeremoniell und Ritual akademischer Graduierungen in der frühen Neuzeit. In: *Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen: Akademisches und Staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert.* Basel: Schwabe & Co AG: 411-450.
- Gennep, A. van*, 1999: Übergangsriten (Les rites de passage). Frankfurt a. M. u. a.: Campus Verlag.
- Ho, P.*, 1962: The ladder of success in imperial China: aspects of social mobility, 1368 – 1911. New York u.a.: Columbia University Press.
- Horn, E.*, 1893: Die Disputationen und Promotionen an den deutschen Universitäten vornehmlich seit dem 16. Jahrhundert: mit einem Anhang enthaltend ein Verzeichnis aller ehemaligen und gegenwärtigen deutschen Universitäten. Leipzig: Harrassowitz Verlag.
- Leiris, M.*, 1977: Die eigene und die fremde Kultur. Frankfurt a. M.: Syndikat.
- Lenger, A.*, 2008: Die Promotion: ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit. Konstanz: UVK.
- Leube, M.*, 1954: Das Tübinger Stift: 1770 – 1950. Geschichte des Tübinger Stifts. Stuttgart: Steinkopf.
- Marx, K.*, 1843 (1969): Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Kritik des Hegelschen Staatsrechts. In: MEW Bd. 1. Berlin: Dietz: 203-333.
- Michaelis, J. D.*, 1768-1776: Raisonement über die protestantischen Universitäten in Deutschland, 4. Bde. Frankfurt a. M./Leipzig: Andreae (ND Aalen: Scientiae 1973).
- Osterhammel, J.*, 1998: Die Entzauberung Asiens. Europa und die asiatischen Reiche im 18. Jahrhundert. München: Beck Verlag.
- Prahl, H.-W.*, 1976: Hochschulprüfungen. Sinn oder Unsinn. München: Kösel.
- Rasche, U.* 2007a: Geschichte der Promotion in absentia. Eine Studie zum Modernisierungsprozeß der deutschen Universitäten im 18. und 19. Jahrhundert. In: *Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert.* Basel: Schwabe & Co AG: 275-351.
- Rasche, U.*, 2007b: Die deutschen Universitäten und die ständische Gesellschaft. Über institutionengeschichtliche und sozioökonomische Dimensionen von Zeugnissen, Dissertationen und Promotionen in der Frühen Neuzeit. In: *Müller, R. A. (Hg.): Bilder - Daten - Promotionen. Studien zum Promotionswesen an deutschen Universitäten in der frühen Neuzeit.* bearbeitet von Hans-Christoph Liess und Rüdiger vom Bruch. Stuttgart: Steiner: 150-273.
- Ringer, F. K.*, 1987 (1969): Die Gelehrten. Der Niedergang der deutschen Mandarine 1890-1933. München: dtv.
- Wagner, W. E.*, 2010: Zwei Feste – ein Abwasch? Zum sozialen Sinn der Verbindung von Doktorpromotion und Hochzeit in der frühneuzeitlichen Universitätsstadt Rostock. In: *Münch, E., Niemann, M. und Wagner, W. E. (Hg.): Land – Stadt – Universität. Historische Lebensräume von Ständen, Schichten und Personen.* Hamburg: Kovač: 93-116.
- Weber, M.*, 1972 (1922): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie, 5. Aufl. Tübingen: Mohr.
- Têng, S.-Y.*, 1968: Chinese Influence on the Western Examinations System. In: *Bishop, J. L. (Hg.): Studies of governmental institutions in Chinese history.* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press: 197-242.
- Zingerle, A.*, 1972: Weber und China: herrschafts- und religionssoziologische Grundlagen zum Wandel der chinesischen Gesellschaft. Berlin: Duncker & Humblot.

III. Die Internationalisierung des Dokortitels

Lynn McAlpine

Doctoral education in the UK: Policies, practices and participant perspectives

Context

The theme of this conference, ‘The doctorate: Between status and qualification’, is timely given the questions being asked internationally about how doctoral education should be conceived, funded, constructed, and practiced. I have chosen to focus in my talk on unpacking the concept of ‘qualification’. Qualification speaks to quality, standards and accountability, all of which I will take up as regards the purposes, nature and role of the doctorate in relation to different stakeholders. However, my starting point is that we cannot understand doctoral education without situating it within the national jurisdiction and higher education context in which it is experienced.

Of course, there are restrictions as to the picture I can create. Given the limited time, I can speak only in the broadest of terms; thus, several caveats are in order. I address only one form of the doctorate, the research degree, since it is still the predominant type of program in the UK. I do not consider part-time programs or institutional variation – though it is clear that there are different kinds of universities in the UK just as in other countries. Nor do I address the ways in which institutional and departmental-disciplinary practices influence the nature of doctoral education. Nevertheless, I will try and give some presence to the experiences of different academic stakeholders since it is they who most directly experience the embodiment of these policies.

UK higher education: A highly regulated arena

Internationally, the higher education sector is experiencing greater governmental and public attention since it is perceived as a contributor to both individual and public good, with the latter including the enhancement of competitive advantage globally. Thus, the UK is not alone in experiencing increasing regulation and accountability, though it has in many respects surpassed the efforts of other countries. I will refer here to only a few instances of regulation in order to demonstrate the scope of government surveillance of the higher education sector. The Quality Assurance Agency (QAA – see glossary for explanation of different UK structures) sets out frameworks and codes of practice to assure the quality and standards of all higher education programs. Universities are reviewed on a regular basis (about every five years) as to the extent to which they meet these standards and are expected to improve (comply) in areas where they are found wanting before the next review. Interestingly, despite the new UK government having reduced quite dramatically the public funding provided to universities to support their teaching programs (with a concomitant increase in student fees¹), QAA audits will still continue. (The share of GDP the UK spends on higher education has fallen to 1.2% – behind the international average.)

¹ It is not yet clear what postgraduate fees will be starting in 2012-2013, but undergraduate fees have generally increased from around £3K to 9K.

The 2014 Research Excellence Framework (REF, previously called the Research Excellence Exercise) is another review and accountability exercise in which research ‘outputs’ (peer-reviewed publications) are assessed in terms of their quality (e.g. ISI ratings) by discipline within each university. The result of this review influences the research funding that the universities/ disciplinary units receive for the coming years. In the present exercise a new indicator is required to be demonstrated – that of impact of research, which will attract up to 25% of the distributed funding. The meaning of impact is still emerging but relates to governmental expectation that all research has economic and social relevance.

From my perspective as someone who understands the complexity of evaluating social change, what is most disturbing as regards these efforts at accountability is the narrow way in which the value, the quality, of the work of teaching and research is usually evaluated. Overall, a focus on easily measurable and comparable indicators means that critical aspects of quality can be, and often are, overlooked. As the Oxford VC noted in his 2011 oration: “the fact that the fruits of knowledge can be unpredictable or slow to ripen does not always sit easily with short-term political imperatives, least of all in times of serious economic downturn.”

Additionally, new immigration policies are limiting access to the UK for more skilled workers. This is imposing constraints on the free movement of higher education students and staff with new lower limits on the numbers of international academics that universities can recruit or retain. This is perceived by the higher education sector as posing serious risks both academically and economically.

Lastly, the economic crisis has seriously impacted academic careers and eroded work conditions more than previously. While tenure disappeared some time ago, presently some universities are paring costs by declaring academics redundant; there have been changes to the pensions for newly hired and future academics; ancillary support organizations (e.g. Higher Education Academy – HEA) have dramatically reduced staff; and posts are increasingly fixed-term and of relatively short duration. Thus, for those who find posts in higher education, individuals in research-only positions report uncertain career prospects and a lack of clear career structures. Further, there is growing evidence that doctoral graduates report as much or more satisfaction in employment in the private sector than the university sector. Overall, disincentives for both lecturer and university research positions include: uncertainty and insecurity due to lack of clear career pathways; low salaries in comparison with other sectors; and competitive, pressured environments, which impact quality of life. This contrasts with reports of non-academic positions that are described as fulfilling and interesting.

Not surprisingly, a quite robust scholarly literature has developed in response to these changes. Some describe the changes as feudalism (Holligan, 2010) and managerialism, (Archer, 2008) – a loss of academic freedom or professionalism. However, a more moderate view is also evident, for instance, that academics are also instrumental in sustaining managerialism as a mode of university governance (Kolsaker, 2008), or that it is possible as individuals to sustain an academic identity in the present environment but this involves confronting contradictions (Henkel, 2004).

Doctoral education in the UK: Regulatory regimes and strategic experiments

All of the features noted above (and more) provide the context in which to situate doctoral education. Like the rest of higher education, doctoral education in the UK² is a highly regulated regime with many requirements for accountability – often again with a focus on measuring qualification (quality?) through quantification. Attention to doctoral education is explained in terms of its playing a “crucial role in driving innovation and growth” (Smith, 2010, 4) and graduates are conceived as talent to be ‘harvested’ (Boulton, 2010).

In examining efforts to undertake change that may enhance doctoral education quality and qualification, it is possible to differentiate two distinct strands: the first, national regulatory regimes requiring responses from all higher education institutions that are expected to reform current doctoral practices through standardization; the second, and more recent, is strategic and competitive experiments that could lead to substantive shifts and transformations in doctoral and research practices.

Regulatory regimes

I use the concept of ‘regulatory regimes’ to mean public scrutiny in order to regulate, centralize and standardize institutional practices (Tennant, 2009). This regulation is a means to manage risk since national policies require changes to doctoral education that carry risk. The argument is that, in order to permit this risk, regulation is necessary to still ensure the worthiness, quality, qualification of the doctorate. Of course, what can be lost in the focus on regulation and uniformity is academic (and business) values such as creativity, variation and innovation.

In the UK, a range of organizations exist, which evaluate and/or provide support for doctoral reform. I will address only a few: the research councils (RCUK), the Higher Education Funding Council of England (HEFCE) and related bodies such as Quality Assurance Agency (QAA), Office for Fair Practice, and Office of the Independent Adjudicator. They regulate through institutional reviews, the negotiation of ‘contracts’, competitive bidding, as well as the publication of comparative databases, e.g. HEFCE annual survey of completion rates.

The RCUK initiated in the early 2000s what was called the Roberts’ skills agenda – characterized as skills training for careers beyond the academy in order that Phd graduates can contribute to the economy and be more attractive to the private sector. These skills, which were to be embedded in all programs as standard, include project management, leadership skills, teaching competence, oral and written communication with a range of audiences, and teamwork. Initially, there was funding for this initiative, which was required to be offered to all students receiving RCUK funding. Since this was inequitable and hard to manage, institutions have been offering the training to all. Annual reports were required as to how the funds were spent. Now the funding has ended, but institutions are still expected to maintain the training and report annually. Further, RCUK student funding is for only

2 The approach to doctoral education varies across jurisdictions. For instance, in the US and Canada, there is no national accreditation or QAA, so efforts to change doctoral education tend to be driven more through higher education institutions and organizations, such as councils of graduate education deans. In Europe generally there is a movement towards some relatively formal structures given the Bologna Agreement with national variation, e.g. in France, change tends to emerge through legal regulation; in Germany, there are differences in regulation across the 16 states and respective universities but new structures are emerging such as doctoral schools, graduate colleges, thematically oriented research groups.

three years with the expectation that students complete their degrees in that time; this stance is supported by the QAA (see below) but given recent reports will take considerable time to fully implement. VITAE is contracted by RCUK and the Careers Research and Advisory Centre to help institutions build younger researchers' personal and professional capacities so that graduates will "create innovation and growth and contribute to UK society, culture and economy" (Hunt et al 2010, 2). As part of this initiative they have created a Researcher Development Statement and Framework (RDS and RDF) that institutions are supposed to address in their reviews of training. The RDF represents a similar set of attributes as the Roberts' skills agenda: engagement, influence and impact; knowledge and intellectual abilities; personal effectiveness; and research governance and organization

What is evident here is the tension between participating in more training than previously and accomplishing this in less time than traditionally taken. Further, the focus on skills, training and transfer reduces attention to the PhD as a developmental and often profound learning process.

The QAA audits also impact the ways in which doctoral programs are constructed. The QAA has, for instance, a code of practice for postgraduate degrees that sets out requirements for post-graduate research programs, a number of which take up RCUK and other national policies (mentioned in brackets).

- Maintain standards; ensure clear and accessible regulations, regular review of codes of practice, and monitoring of 'success' (RCUK 3-year completion);
- Ensure clear, consistent, equitable process for selection, admission, induction, e.g. involve at least two members of staff who have received instruction on procedures; goal to expand access to greater range of class, race, ethnic groups (Equality Act 2010; Office for Fair Practice, Equality Challenge Unit)
- Appoint as supervisors individuals with appropriate skills and subject knowledge; minimum of one main (clear point of contact); normally part of a team – a shift from the one supervisor model towards co-supervision as well as supervisory teams; ensure responsibilities of supervisor and student are clearly defined and communicated; ensure that quality of supervision is not put at risk by excessive volume and range of responsibilities
- Ensure clearly defined and communicated processes for monitoring a) support for student progress, b) formal review
- Create structures to develop research and other skills, e.g. identify and agree students' needs initially and regularly review, provide a way for students to maintain a record of personal progress (RCUK Roberts' skills training)
- Ensure clear and equitable communication and application of assessment criteria that enable the defining of standards for different programs, e.g. procedures must be applied rigorously and consistently with input from external examiner
- Provide clear structure for appeals (Office of Independent Adjudicator)

It is evident looking at this list that doctoral pedagogics are increasingly under institutional oversight across the doctoral journey (e.g. selection, supervision, formal review, other skills, assessment).

Interestingly, there is presently no fee regulation as at the undergraduate level. Fees have risen by 48% from 2001-2 to 2007-8 so universities can better cover the costs of the PhD. Not surprisingly the result is confusing and complex fee structures and it appears that regulation may be forthcoming. Relatively recent data suggest that research councils fund 25% (though more in some fields than others), and universities offer fee waivers to about 20%.

New institutional structures have also been emerging as a result of greater attention to doctoral education by QAA. The UK Council for Graduate Education (UKCGE, an organization of higher education institutions who receive postgraduate funding) conducted a survey of member universities (Denicolo et al, 2010). Amongst other things, they reported that the majority of institutions had at least one graduate school predominantly institution-wide with the purpose to improve the quality of graduate education: greatest emphasis was put on improving students' experience, improving research progression and completion rates, and sharing good practice on research supervision. As regards the actual involvement of graduate schools in delivery, this seemed to be more focused on generic skills training with monitoring related to QAA requirements as the key role, e.g. student progress and research supervision training.

Another UKCGE report (Clarke & Powell, 2009) undertook a more general review comparing a UKCGE report in 1996 with the current state of affairs. What emerged as notable were questions about the purposes of the PhD. This was situated within the changed context of the QAA oversight of the management of degree programs requiring increased assessment mechanisms, the Bologna Agreement, the strategic influence of the RCUK (including the joint skills statement), and the meaning of all these in terms of the true resource implications of providing research education.

Strategic pedagogical experiments

A 'strategic partnership' of Research Councils UK (RCUK) brings together the seven UK Research Councils to play an increasingly powerful role in the 'governance' of research training. Over the past 20 years the councils have adopted increasingly similar practices when implementing strategic goals, balancing devolution (of funds and decision-making) with a robust framework of centralised requirements and guidance. An important example of greater centralisation and direction of research training was the allocation of Doctoral Training Grants to universities by the Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC) to fund Doctoral Training Centres (DTCs) – the use of funding to encourage pedagogical experimentation. One of the first of these doctoral training centres was created in 2008 – the result of competitive bidding, which provided dedicated funds for new doctoral structures. EPSRC Centres with a thematic focus were designed as a strategic mechanism for increasing capacity, and training the next generation of 'scientists and entrepreneurs' in a wide range of interdisciplinary areas with the hope of industry application. These DTCs are often distinct from and housed differently from the institutional graduate schools in the universities where they are situated, and they report directly to the research council funding them – though they are still expected to meet QAA precepts. They are characterized by institutions as not replacing graduate schools but rather working alongside them (Denicolo et al, 2010).

The thinking behind the initiative was increasing policy interest in interdisciplinary approaches to doctoral training across the natural and social sciences. Twenty-first century science is assumed to need new types of scientists to work flexibly within trans-disciplinary and transnational collaborative networks, producing both fundamental research and practice-oriented scientific advances. In the UK, DTCs are seen by the EPSRC as one potential solution to this challenge, and there are now about 100 such centres in operation³.

This model has now been taken up by the ESRC – the social sciences research council starting in spring 2011. The decision to follow the other council was likely influenced by the modest share ESRC receives (about 5%) of the overall RCUK budget, and the government's explicit commitment to subjects in the categories of science, technology, engineering and mathematics (STEM). Twenty-one accredited social science DTCs were created, some cross-institutional.

What is still unclear is the impact of these quite dramatic changes in funding and doctoral structures. While there are large investments of funding, the expectations of quality remain unclear. Further, given the newness of these structures, little research has been done to understand their impact on the experiences of those within them – both students and supervisors – and ultimately the impact on research practices more generally.

Quantification of qualification – Impact

“Under new public management, enumeration has become a defining characteristic of the doctorate” (Halse & Mowbray, 2011, 520)

In attempting to track the impact of all these changes, there is a tendency to focus on quantitative analyses of large databases, e.g. the Higher Education Statistics Agency regularly conducts longitudinal studies of graduate destinations as seen in for instance Hunt et al (2010); more recently, there have been attempts to provide more case-based explanations, perhaps recognizing the relative impossibility of tracking the impact of things such as skills training on careers. Unfortunately, the sampling procedures leading to these cases make them appear somewhat anecdotal; they are offered by institutions to show the impact of their efforts and thus are consistently positive representations given the requirement to show funding has been well spent, e.g. Impact and Evaluation Group (2010).

3 To give a sense of what a DTC is, I describe one, which has more than 100 students, five staff and ten academics. The last are appointed to both the DTC and a department and, in addition to teaching and supervising, run the DTC and liaise with supervisors in other departments and those who teach the courses. In the first year, students participate in a formal program taking courses, for instance in Biology, Chemistry, Mathematics and Computation as well as participating in 'skills' training. At the end of this year, each student works on two ten-week long research projects (one possibly with an industry connection) and usually one of these projects becomes the PhD project. In the second year, each student is assigned to one department as their main location and one primary supervisor in the same department. Instead of a committee, students are assigned a second supervisor usually situated in a different department and field as the projects tend to bring together different disciplinary approaches. In the course of the PhD project, additional supervisors (e.g. from industry) may join the supervisory team depending on the research needs or interests of the student with some students having three or even four supervisors. Students continue to retain a semi-formal link to the staff of the DTC and receive research guidance, mentoring and pastoral care as well as further training in research skills. Some of the students are co-supervised by DTC staff.

Overall, while the need to consider doctoral education systemically as a complex educational undertaking has been apparent for some time (Pearson, 1999), this need has not necessarily been taken up in a broad way until relatively recently. Overall, these change efforts demonstrate a shift in focus from a one-on-one apprenticeship relationship (doctoral candidate-supervisor) to an institutionalized pedagogical set of practices. In the case of the earlier regulatory changes, this is principally through institutional oversight and support; in the case of the most recent ‘experiments’, the change emerges through the creation of new structures and new funding that often exist alongside previous institutional structures. Since research demonstrates that previous attempts for change taking a disciplinary perspective have not resulted in substantial shifts (Golde & Walker 2006; Jones, 2008), these regulatory regimes and strategic experiments are certainly of interest to those who believe that pedagogical change, improvement, is necessary. Still, what is meant by quality and qualification by different stakeholders is unclear. Does it refer to the extent to which quality is perceived as ‘working towards the highest possible standard’, ‘fitness for purpose’, ‘effectiveness in achieving institutional goals’, ‘conformity to a specification or standard’, and/ or ‘meeting the shared or implied needs of customers (sic!)’?

Doctoral practices and participant perspectives:

“It is talent more than technology that society or business needs from universities” (Boulton, 2010, 2).

This quote encapsulates the increasing focus on “the supply of high-quality scientists and engineers” as well as researchers in other fields, to support continuous innovation in competitive global markets (HM Treasury, 2002, p1). What appears to be happening is a shift from the PhD as preparation for joining the discipline to a more market-driven commodity, that of highly skilled workers. All this raises questions of the purposes of the doctorate (Parks, 2007); are we creating future academics and/ or independent researchers and/ or knowledge workers for the economy? The perspectives of five different stakeholders vary: students, supervisors, universities, business-industry and national policy makers, e.g. funding councils, governments.

Students often report undertaking the doctorate for intrinsic reasons different from the policy ones; they are intrigued by the field and want to know more and develop their expertise. What occurs during the doctoral journey is the development of independence, resilience, determination, and critical thinking (Laudel & Glaser, 2008). In the past, the journey often included opportunities to engage in a range of academic practices and through this process develop increasing confidence and an academic profile (publications, teaching, and networking). But due to pressure to complete quickly there is less opportunity and less encouragement to engage in this way. Further, lack of funding often leads to working part-time creating tension in balancing academic and other work. And, while co-supervision can be productive in bringing in expertise that the main supervisor cannot, managing the relationship is not necessarily straightforward – particularly if students have co-supervisors in different departments (whether within the new DTCs or in a traditional PhD). As students journey through the doctorate, they gain a greater sense of academic work today, and increasingly students are reporting that while they may have imagined an academic career when they began their degrees, this is no longer the case. The reasons vary: they don’t like the life they see, don’t want to have to engage in countless post-docs with concomitant lack of stability, and they realize that an academic post is hard to obtain.

Supervisors often find themselves becoming regulatory agents enforcing the codes of practice regardless of their personal beliefs, e.g. expected to promote a three-year degree even if they feel that this will not prepare students for an academic career if desired. Further, co-supervision and supervisory teams involve more time than working one-to-one if well done. And working with the business sector (as in some new DTCs) is not straightforward: even when viewed positively, challenges remain such as considerable time invested in negotiation and clarification regarding the nature and scope of the PhD process and differences in how research is viewed (Malfroy, 2011). For new supervisors this can be challenging given they are also trying to establish their own careers and ensure they can meet institutional expectations regarding their contribution to the REF.

Universities have, perforce, been required to invest heavily in human and financial terms in order to be able to track and report all that they are required to report. And much time and attention is given in committees to regulatory frameworks/ regimes. Further, others beyond the supervisor become agents of the regulatory regimes. For instance, Directors of Graduate Studies are expected to ensure compliance with the university codes of practice (required by QAA) as to student progress and supervisory practices. This is even more so the case for the Directors of the DTCs who are reporting externally to the councils as well as internally. As Kolsaker (2008) noted, academics can become instrumental in creating and supporting regimes they may personally contest.

While many academics and students still place a primacy on the doctorate as preparation for academia, especially in the humanities and social sciences, external stakeholders are increasingly emphasizing the doctorate as preparation for non-academic careers, and even non-research careers. “PhD graduates have a significant career advantage [outside higher education] in comparison with their graduate peers from the same discipline without a PhD” (Enders, 2005, p122). Interestingly, the shift in seeing the doctorate as providing research training accompanied the shift from seeing universities as places of teaching to places of research that started with the German Humboldtian university in the early 19th century.

Business and industry have been well consulted and are increasingly engaged in doctoral education through, for instance, the emphasis on business-industry partnerships in the EPSRC DTCs. However, such alliances have ‘teething’ problems as different notions of research focus, ethics and time frames are negotiated (Malfroy, 2010). Overall, the private sector seeks access to innovative thinking, research with the potential for commercial exploitation (Park, 2007).

Government policy leaders are clearly supportive of private sector interests – producing graduates who can support global competitiveness through economic endeavour, e.g. increased funding for STEM fields, and reduced funding for social sciences and humanities. As well, the government has articulated more recently a desire to better establish employer needs, fund provision for what employers want, move towards flexible delivery in the workplace, promote employer investment in postgraduate training, and encourage higher education institutions to work with RCUK to develop more multidisciplinary DTCs (Smith, 2010). Interestingly, the government also would like HEFCE to consider how to link future allocations of research supervision grants to research quality rather than volume – an awareness of the challenges of documenting qualification and quality. Overall, the business-oriented model they appear to be promoting, while more dependent on private funding, will still continue to be regulated, in fact, may become more so, e.g. decision re fees likely in the coming year.

What can be learned for other jurisdictions?

Clearly, there is much happening in the UK as regards doctoral education and thus considerable lessons for those in other jurisdictions. I discuss here but a few. Clearly an important first step is to ask: What are the goals for change? Are they

- to regulate / standardize, improve and ensure consistency and equality of access and practices?
- to transform how science / research is done?

While the long-term pattern in the UK has been the former, it appears that the latter is increasingly seen as an important goal.

If regulation is the goal...

Clearly, key questions to begin include: What are the problems now? What would lead to better practice? The answer in the UK was that there were many problems and many were tackled nearly simultaneously. I suggest what we can learn from the UK context is not to undertake too many changes at once, to ensure the changes are well aligned – not always the case in the UK, and to consider how to track any long-term impacts. For instance, adding additional training requirements and concurrently reducing time to completion is clearly changing the nature of the doctorate, the outcomes and potential competitiveness. Yet, these are competing requirements. Thus, even if times to completion are reduced, the actual time taken to develop as a researcher may not have changed but merely shifted to the post-doc period. Further, the long-term impact as regards scientific innovation and creativity is still unknown.

Still, there is now a considerable body of research (Leonard et al, 2006) on which to draw particularly as regards the usefulness of moving towards consistency in supervisory practices. Thus, my advice would be to focus on supervision including ensuring students and supervisors have clear expectations; providing training and support for supervisors including working in co- and team environments; ensuring consistency of monitoring student progress and difficulties. I would also focus on reviewing selection and admissions processes to ensure that students selected have equitably had the opportunity to demonstrate abilities directly related to the doctoral tasks they are undertaking (Maher & Barnes, 2010).

If transforming science is the goal...

We know little at the moment about the impact of these new structures on doctoral education or research more generally. Clearly the demands on all involved can be seen to be challenging – not only expecting students and supervisors to think and interact differently, but to involve business-industry (not traditional players) and to manage positive interaction between these new structures and the other units in their institutional homes. While there may be fruitful outcomes, it is still early days and we lack substantive evidence to make clear judgments. We need to keep a watching brief and seek ways to fund initiatives to evaluate these new structures.

Conclusion

Internationally, there is a robust and growing scholarly examination of doctoral education. Nerad and Trzyna (2008) highlighted eight changes occurring internationally in doctoral education. The first three are evident in all aspects of UK higher education as well as in doctoral education.

- the commodification of knowledge
- the penetration of market logic into the university
- the rise of Mode 2 knowledge that emphasizes linkages between university and non-university partners

The evidence of the next two changes are particularly strong in UK doctoral education and have been discussed in this paper.

- the increasing ‘standardization’ of doctoral education
- the adoption of new audit systems to assure quality in doctoral education – yet what is meant by quality is unclear and so far the efforts seem to be principally focused on standardization.

As regards the last three changes, there is some evidence of these in the UK but not in a straightforward fashion.

- the increasing use of English, even in non-English-speaking countries – this is relevant only so far as it has likely influenced the large number of international student numbers (this trend is likely influenced by the constraints placed on student visas in the US post-2001)
- the Bologna accord in Europe, which seeks to encourage greater student mobility across borders – this is more clearly evident at the Masters’ level in the UK than the doctoral level. Still, UK policies are mirrored in the goals of doctoral education espoused by the League of European Universities (an organization of European research universities): independent researchers with a broad range of generic, transferable capabilities – intellectual, academic and technical, personal and professional management skills (Bogle, 2010).
- the phenomenon of brain drain – at this point, the issue is in fact the reverse, the difficulties for UK higher education institutions to bring in international academics given new visa requirements.

While the UK, from my perspective, represents an overly regulatory regime, the result is a multitude of pedagogical experiments-in-the-doing. As a result, there is much to be gained by outsiders in drawing lessons from these experiments as regards possible modifications or innovations to their own doctoral education structures.

References

- Bogle, D., 2010. Doctoral degrees beyond 2010: Training talented researchers for society. League of European Research Universities (LERU).
- Boulton, G., 2010. Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe. League of European Research Universities (LERU).
- Casey, B., 2009. The economic contributions of PhDs. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31, 3: 219-227.
- Clarke, G. and Powell, S., 2009. Quality and standards of postgraduate research degrees. UK Council for Graduate Education (UKCGE).
- Denicolo, P., Fuller, M., Berry and D. (with Raven, C.), 2010: A review of graduate schools in the UK. UK Council for Graduate Education (UKCGE).
- Enders, J., 2005: Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49 (1-2): 119-133.
- Golde, C. and Walker, G., 2006: Envisioning the future of doctoral education: Preparing stewards of the discipline. San Francisco: Jossey-Bass.
- Henkel, M., 2004: Current science policies and their implications for the formation and maintenance of academic identity. *Higher Education Policy*, 17: 167-182.
- HM Treasury, 2002: SET for Success. (The Roberts Report).
- Holligan, C., 2010: Feudalism and academia: UK academics' accounts of research culture. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. First published on: 14 June 2010 (iFirst).
- Hunt, W., Metcalfe, J., and Pollard, E. 2010: What do researchers do? Doctoral graduates destinations and impact three years on. Online unter: <http://www.vitae.ac.uk/policy-practice/107611/What-do-researchers-do.html> [Stand: 10.06.2012].
- Impact and Evaluation Group, 2010: The impact of researcher training and development: Two years on. VITAE.
- Jones, L. 2008: Converging paradigms for doctoral training in the sciences and humanities. In: Boud, D. and Lee, A. (Hg.): *Changing Practices in Doctoral Education* (pp. 29-41). London: Routledge.
- Kolsaker, A. 2008: Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities. *Studies in Higher Education*, 33, 5: 513-525.
- Laudel, G. and Glaser, J., 2008: From apprentice to colleague: The metamorphosis of early career researchers. *Higher Education*, 55: 387-406.
- Leonard, D., Metcalfe, J., Becker, R. and Evans, J. 2006: Review of literature on the impact of working context and support on the postgraduate research student learning experience. London: Higher Education Academy.
- Maher, M. and Barnes, B. 2010: Assessing doctoral applicants' readiness for doctoral-level work. *Assessment today*, 22(5): 8-10.
- Malfoy, J., 2011: The impact of university-industry research on doctoral programs and practices. *Studies in Higher Education*, 36, 5: 571-584.
- Nerad, M. and Trzyna, T., 2008: Conclusion. In: Nerad, M. and Heggelund, M. (Eds.), *Toward a Global PhD? Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide* (pp. 300-312). Seattle, Washington: University of Washington Press.
- Park, C., 2007: Redefining the doctorate. York: Higher Education Academy.
- Smith, A., 2010: One step beyond: Making the most of postgraduate education. Report for the UK department for Business, Innovation and Skills. Online unter: <http://www.bis.gov.uk/postgraduate-review> [Stand: 23.06.2012].
- Tennant, M., 2009: Regulatory regimes in doctoral education. In Boud, D. and Lee, A. (Eds.): *Changing Practices in Doctoral Education*. Ch 17. London: Routledge: 225-236.

Glossary of terms used in UK Higher Education

BIS	Business, Innovation and Skills - the UK government department, which is the latest home for the national administration and management of Higher Education. The department's previous incarnation was that of "Innovation, Universities and Skills", with the word "Universities" disappearing in 2009 during a restructuring process.
HEA	Higher Education Academy: a government-funded institution, which aims to help "institutions, discipline groups and all staff to provide the best possible learning experience for their students."
HEFCE	Higher Education Funding Council for England: the body responsible for distributing public funds for higher education in England. Most HEFCE funding is distributed as block grants to institutions, allocated according to formulae, which take account of certain factors within each institution, including the number and type of students, the subjects taught and the amount and quality of research undertaken.
QAA	Quality Assurance Agency for Higher Education: an independent body established in 1997, funded by subscriptions from UK universities and colleges of higher education, and the main UK higher education funding bodies. QAA works with higher education institutions to define academic standards and quality, and carries out and publishes reviews against these standards. "Assurance" denotes an approach based on ensuring value for money through meeting set standards.
REF/RAE	Research excellence framework: a peer review exercise to evaluate the quality of research in UK higher education institutions, which has been used to inform the selective distribution of funds by the UK higher education funding bodies. The last RAE was carried out in 2007-8 and reported in December 2008. Its replacement is to be the "Research Excellence Framework" (REF), which is planned to be based on "research outputs", "research impact" and "quality of research environment"; the first REF is expected to be completed in 2013.
RCUK	Research Councils UK: RCUK is a strategic partnership between the seven UK Research Councils. RCUK was established in 2002 to enable the Councils to work together more effectively to enhance the overall impact and effectiveness of their research, training and innovation activities, contributing to the delivery of the Government's objectives for science and innovation.
Roberts funds	"SET for Success" was a 2002 review led by Sir Gareth Roberts, President of Wolfson College, Oxford, which concluded that many science PhD graduates lacked skills required by employers. In response, the government provided funding through the Research Councils to support the development of training opportunities for PhD students and postdoctoral researchers in all subjects. This money is known colloquially as "Roberts funding". While the dedicated funding is ending shortly, universities are expected to continue offering the training.

UKCGE	The UK Council for Graduate Education consists of institutions who receive postgraduate funding and pay a subscription to be a member. Its goal is to champion the interests of graduate education, and promotes and conducts research surveys and investigations into postgraduate education.
Vitae	Formerly known as UK GRAD, the Vitae programme (www.vitae.ac.uk) works with universities, supervisors and other national organisations to support doctoral and postdoctoral researchers in developing the skills they need to complete their research projects and to manage their careers.

Research doctorate in the UK (adapted from wikipedia)

Admission

Admission is typically conditional on the prospective student having successfully completed an undergraduate degree with at least upper second-class honours or a postgraduate master's degree, but requirements can vary. Commonly, students are first accepted on to an MPhil program and may transfer to PhD upon satisfactory progress. This is typically done after one or two years, and the research work done may count towards the PhD degree. If a student fails to make satisfactory progress, he or she may be offered the opportunity to write a dissertation and submit for an MPhil degree.

There has recently been an increase in the number of Integrated PhD programs available. These courses include a Masters of Research (MRes) in the first year, which consists of a taught component as well as laboratory rotation projects. The PhD must then be completed within the next three years. All deadlines and time frames are brought forward to encourage completion of both MRes and PhD within four years from commencement. These programs are designed to provide students with a greater range of research skills than the traditional form of the PhD.

Funding

Funding is sometimes provided by Research Councils or the European Social Fund, usually in the form of a tax-free bursary, which consists of tuition fees together with a stipend of around £13,000 per year for three years. Research Council funding is sometimes earmarked for a particular department or research group (as in new DTC structures). However, the availability of funding in many disciplines (especially humanities, social studies, and pure science subjects) means that in practice only those with the best research proposals, references and backgrounds are likely to be awarded a studentship. Students may also take part in tutoring, work as research assistants, or (occasionally) deliver lectures, at a rate of typically £25–30 per hour, either to supplement existing low income or as a sole means of funding.

Completion

There is usually a formal assessment part way through the programme to determine if the student should continue in the program; if not, again the option of an MPhil is possible. Since the early 1990s, the UK funding councils have adopted a policy of penalizing departments where large proportions of students fail to submit their theses in four years after achieving PhD student status (or pro rata equivalent) by reducing the number of funded places in subsequent years.

„And how do I fly again, exactly?“

Qualitätssicherung in der geisteswissenschaftlichen Doktorandenausbildung durch Institutionalisierung der Individualpromotion – Beispiele aus Deutschland und den USA

„Wie Sie die Dissertation schreiben? Arbeiten Sie jeden Tag sechs Stunden daran!“ So lautete der Ratschlag eines Betreuers an seinen Doktoranden der English studies an der prestigeträchtigen *Columbia University* zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In einem späteren Interview paraphrasierte und kommentierte der amerikanische Doktorand diese Anweisung mit den Worten: „But how do I do it? Go and fly for six hours. And how do I fly again, exactly?“¹

Das Fliegen lernen und vorzeigen – die selbständige Anfertigung der wissenschaftlichen Monographie „Dissertation“ bildet in Deutschland wie in den USA, vom konkreten Promotionsmodell unabhängig, die Kernleistung einer Promotion in den Geisteswissenschaften. Die fachliche und persönliche Betreuung dieses Prozesses ist entsprechend für eine erfolgreiche geisteswissenschaftliche Doktorandenausbildung zentral – und schon immer eine Herausforderung für Promovierende wie ihre Doktorväter. So schreibt einer der Urväter der Germanistik, Karl Lachmann, in einem Brief an die Brüder Grimm am 25. Mai 1839: „Ich gestehe, ich habe kein großes Talent junge Leute zu litterarischen Arbeiten anzufeuern: wenn sie Rath zu Dissertationen haben wollen, gehen sie meist unberathen fort“.² Die Beseitigung tatsächlicher oder vermeintlicher Mängel in der Betreuung von Promovierenden ist eines der Ziele der seit Anfang der 1990er Jahre in Deutschland aufkommenden strukturierten Promotionsmodelle: der Graduiertenkollegs, der Promotionsstudiengänge und in letzter Zeit insbesondere der Graduiertenschulen. All diese Modelle ergänzen zunehmend, oftmals mit dem Vorbild USA, die traditionelle Form der Individualpromotion ‚bei‘ einem Doktorvater oder einer Dokormutter in der deutschen Promotionslandschaft.

Dabei ist für die Reformprozesse in Deutschland zweierlei anzumerken:

Zum Ersten wird eine mögliche Vorbildfunktion der USA in der Doktorandenausbildung durch strukturelle Unterschiede der beiden Hochschul- und Promotionssysteme eingeschränkt. Ein Beispiel dafür ist die Zäsur im Qualifikationsverlauf, die in den USA überwiegend nach dem Bachelor statt nach dem Master erfolgt: Die Aufnahme in eine *graduate school* findet meist direkt nach Abschluss der *undergraduate studies* mit dem Bachelor statt, mit der Option des Graduiertenstudiums bis zum Master- oder bis zum Promotionsabschluss. Diese Struktur bringt einen weiteren Unterschied zu Deutschland mit sich – einen früheren Hochschulwechsel.

1 Diesem Artikel liegt die Studie „Promotion in den Geisteswissenschaften“ zugrunde, in der verschiedene Aspekte der Doktorandenausbildung in den Geisteswissenschaften in Deutschland und den USA exemplarisch anhand der beiden Muttersprachenphilologien Germanistik und *English studies* untersucht werden. Vgl. Bosbach (2011).

2 Vgl. Leitzmann, A. (Hg.), 1927, S. 697. Der Ausdruck „litterarisch“ bezieht sich auf die fachspezifischen Doktorarbeiten in der entstehenden Disziplin Germanistik.

Mit dieser Schnittstelle zusammenhängend und als eine weitere Differenz zu Deutschland bildet in den USA die erste Phase der Promotion obligatorisch eine dezidierte Kursphase (*course work*). Je nach Einstiegsqualifikation dauert die Kursphase in den Geisteswissenschaften in der Regel zwei bis drei Jahre und muss von allen Doktoranden absolviert werden. Beim selteneren Promotionsbeginn erst nach einem Masterabschluss kann sie lediglich, und das auch nur in manchen Fällen, um einige anerkannte Kurse verkürzt werden (so rechnet beispielsweise die öffentliche *City University of New York* die Masterkurse nur im Umfang von maximal 50 Prozent auf die Kursphase der Promotion an, die bereits erwähnte private *Columbia University* rechnet nichts an). Diese aus deutscher Sicht recht unflexible Kursphase ist in den USA sinnvoll – nicht nur aufgrund des Beginns der graduate school bereits nach dem Bachelorabschluss, sondern auch aufgrund einer im Vergleich zu Deutschland stärker heterogenen Hochschullandschaft und dadurch heterogeneren fachlichen Basis der Studienabsolventen. Die insgesamt hohe Diversität der Hochschuleinrichtungen, unter anderem in dem für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentralen Aspekt der Forschungsorientierung, ist ein weiteres Strukturmerkmal des U.S.-Hochschulsystems.

Zum Zweiten ist, neben den Systemunterschieden zwischen den beiden Ländern, für Überlegungen zu einer breitenwirksamen Qualitätssicherung in der Promotionsphase ein innerdeutscher Aspekt von Bedeutung: Die neuen strukturierten Promotionsprogramme erfassen bisher nur eine Minderheit der Doktoranden – mit ca. 80 Prozent promoviert in Deutschland die überwiegende Mehrheit nach wie vor in der insbesondere für die Geisteswissenschaften charakteristischen Individualpromotion. Eine Ausdehnung der im Rahmen der Exzellenzinitiative und anderer Projekte geförderten Graduiertenschulen auf alle Promovierenden ist insbesondere angesichts der angespannten Finanzlage der deutschen Hochschulen unrealistisch.

Könnte daher nicht vielmehr eine flächendeckende ‚Institutionalisierung der Individualpromotion‘ einen Reformansatz darstellen, der die Vorteile des strukturierten Systems der Doktorandenausbildung in den USA mit den Stärken der in den deutschen Geisteswissenschaften etablierten Individualpromotion verbindet, um die Qualität der individuellen Promotionsvorhaben zu fördern? Wie könnte eine solche ‚Institutionalisierung der Individualpromotion‘ in konkreten Teilaspekten der Doktorandenausbildung ausgestaltet werden, zum Beispiel bei den Zulassungsverfahren an der Schnittstelle zwischen Studium und Promotion, bei der Betreuung oder beim Erlernen der beiden wissenschaftlichen Kernqualifikationen Forschung und Lehre?

Qualitätssicherung fängt bei der Auswahl an – Zulassungsverfahren und Exposé

Ein typisches Merkmal des Zulassungsverfahrens zur Promotion bildet in den USA der Einsatz eines der eigentlichen Bewerbung vorgelagerten standardisierten allgemeinen Aufnahmetests (*graduate record examination*, GRE). Dieser wird zum Teil ergänzt durch einen fachspezifischen Spezialtest, beispielsweise durch den von vielen (aber nicht allen) *English studies*-Programmen genutzten *GRE Subject Test* für Literatur. Eine flächendeckende Einführung solcher standardisierter Tests in Deutschland erscheint bislang nicht nötig, denn die noch vergleichsweise homogene Hochschullandschaft sichert eine relativ vergleichbare fachliche Basis der Promotionskandidaten.

Demgegenüber sind in dem stark diversifizierten tertiären Bildungssektor der USA, in dem zum Beispiel Forschungsuniversitäten mit Doktorandenausbildung weniger als zehn Prozent aller Hoch-

schuleinrichtungen bilden, flächendeckende formalisierte Auswahlverfahren ein wichtiges Element der Qualitätssicherung. Die Situation kann sich allerdings auch in Deutschland in Zukunft ändern, in Abhängigkeit davon, inwieweit die zunehmende Profilierung der deutschen Hochschulen und die heterogene Umsetzung der Vorgaben des Bologna-Prozesses in den einzelnen Instituten der jeweiligen Disziplinen die bisher relativ vergleichbare fachliche Basis für die Ausbildung der Doktoranden verändern werden.

Die Auswahlverfahren zu Beginn einer geisteswissenschaftlichen Promotion in Deutschland und den USA unterscheiden sich allerdings nicht nur durch den (Nicht-)Einsatz von vorgelagerten standardisierten Tests. Weitere Unterschiede sind die in den USA praktizierte Bewerbung zur Promotion stets bei der *graduate school* und nie bei einem individuellen Professor, eine als Teil der Bewerbungsunterlagen vorzulegende ausführliche Arbeitsprobe oder der Umgang mit dem Dissertationsexposé.

Das Dissertationsexposé wird in Deutschland – in den Fällen, in denen ein Exposé erstellt wird – oftmals unbetreut und vor der Promotionsphase verfasst, etwa im Rahmen einer Stipendienbewerbung. In den USA wird das Exposé demgegenüber, zusammen mit dem ersten Kapitel der Dissertation, als ein zentrales Element der frühzeitigen Qualitätssicherung in der Promotionsphase eingesetzt. Es muss vom Doktoranden innerhalb einer im Vorfeld festgelegten Frist vorgelegt und als wichtige Hürde im Promotionsprozess entweder vom Promovierenden mündlich verteidigt oder durch mehrere Professoren schriftlich begutachtet werden. Ein ähnliches Modell existiert in Deutschland beispielsweise an der Kölner Forschungsschule a.r.t.e.s. mit dem sogenannten „Themenfokussierungssemester“, mit welchem die Promotion beginnt und an dessen Ende erst das endgültige Dissertationsthema steht.

Sicherlich ist es kurzfristig unrealistisch, für alle geisteswissenschaftlichen Doktoranden in Deutschland eine solche in die Promotion integrierte, geförderte und betreute Phase der Themenfindung und Exposévorbereitung etablieren zu wollen. Auch können sich nicht alle Hochschulen besondere Stipendien zur Exposéausarbeitung leisten, wie sie zum Beispiel an der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften in Göttingen bei guten Studienergebnissen und erfolgversprechender Ideenskizze von den Doktoranden beantragt werden können.

Aber das Exposé könnte flächendeckend als ein inhaltlicher, methodischer und zeitlicher ‚Projektplan‘ für die Dissertation genutzt werden, der im Hinblick auf seine fachliche Qualität und praktische Realisierbarkeit vor der Fortsetzung der Arbeit an der Dissertation von dem Doktoranden verteidigt bzw. von mehreren Fachvertretern bewertet und genehmigt werden müsste. Dies wäre eine Maßnahme, die aus der Praxis in den USA für die deutschen Geisteswissenschaften in der Breite übernommen und zur Qualitätssicherung direkt in der Einstiegsphase der Promotion genutzt werden könnte.

Ein weiteres anzustrebendes Element der Qualitätssicherung bei der Promovierendenauswahl sind transparente Zulassungsverfahren, an denen mehrere Professoren beteiligt sind. Ein erster Schritt hierzu könnte eine Pflicht zur Festlegung der Auswahlkriterien im Vorfeld sein. Sukzessive könnte dieser Schritt dann in eine Auswahl der Doktoranden in Zusammenarbeit zwischen Betreuer und weiteren Fachvertretern bzw. einem Doktorandenzentrum übergehen. Einen Teil der Bewerbungsunterlagen könnte dabei in den Geisteswissenschaften, ähnlich der Praxis in den USA, eine Arbeitsprobe des Promotionsinteressierten bilden.

Qualitätssicherung durch horizontale und vertikale Betreuung

Zweifelloos ist eine gute Betreuung des Doktoranden/der Doktorandin für den Erfolg des Promotionsvorhabens maßgeblich. Die konkrete Ausgestaltung einer angemessenen Betreuung unterscheidet sich dabei fachspezifisch von Disziplin zu Disziplin und individuell bei jedem Promovierenden. Da in den Geisteswissenschaften die Verfassung der Dissertation im Zentrum der Promotion steht, wird in diesen Disziplinen insbesondere eine inhaltlich-thematische und methodische Unterstützung des Schreibfortschritts benötigt. Weitere Elemente einer guten Betreuung in den Geisteswissenschaften umfassen Angebote zur Aneignung guter wissenschaftlicher Praxis im Publikationswesen und in der akademischen Lehre sowie Unterstützung bei der Eingliederung in die jeweilige nationale und internationale Forschergemeinschaft.

Aufgrund der vielen hochschulexternen Promotionen sowie der charakteristischen individualistischen Arbeitskultur (Recherche, Konzeption und Verfassung überwiegend ‚in Einsamkeit und Freiheit‘) sind Beratung zum Zeitmanagement und Hilfe bei Krisen ebenfalls wichtig. Ein umfangreicher Kontakt der Doktoranden untereinander ergibt sich in den Geisteswissenschaften nicht automatisch, wie dies beispielsweise in den Naturwissenschaften durch tägliche Arbeit in einem gemeinsamen Labor oder durch Teamarbeit öfter der Fall ist. Deshalb wird in den USA sowie in einigen strukturierten Promotionsmodellen in Deutschland der ‚Jahrgangsansatz‘ als eine Betreuungsform auf horizontaler Ebene praktiziert. Ziel ist es, den Doktoranden durch organisierte Treffen, Seminare und Präsentationsmöglichkeiten oder durch gemeinsame Arbeitsräume eine bessere Vernetzung und einen intensiveren Austausch untereinander zu ermöglichen.

Ergänzend zu dieser ‚horizontalen Betreuung‘ zeichnen sich einige strukturierte geisteswissenschaftliche Programme in Deutschland durch eine reformierte ‚vertikale Betreuung‘ aus, die dem U.S.-System ähnelt: Anstatt eines Doktorvaters oder einer Doktormutter gibt es für die Promovierenden mehrere zur kontinuierlichen Betreuung verpflichtete fachliche Betreuer und weitere zuständige Ansprechpartner, z. B. Mitarbeiter im Doktorandenzentrum. Für die Dissertation werden sowohl der Zeitpunkt des Arbeitsbeginns festgehalten als auch Zeit- und Arbeitspläne erstellt und im Promotionsverlauf regelmäßig überprüft. Die seitens des Doktoranden wie der Betreuer zu erbringenden Leistungen werden samt der zugehörigen Fristen schriftlich in Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen festgehalten. Dieses Instrument der Qualitätssicherung erstreckt sich über die gesamte Promotionszeit und schafft unter anderem durch transparente, verbindliche und ‚vor Dritten‘ (der Verwaltung der Graduiertenschule, dem Doktorandenzentrum oder der Hochschule) vereinbarte Pflichten eine Struktur, die dem Doktoranden während seiner Arbeit einen Orientierungsrahmen gibt.

Einige der Maßnahmen sowohl der horizontalen als auch der vertikalen Betreuung können auch für Individualpromovierende umgesetzt werden und somit einen Baustein einer in der Breite wirksamen ‚Institutionalisierung der Individualpromotion‘ bilden. Deren praktische Realisierbarkeit demonstrieren neue Dachstrukturen zur Doktorandenbetreuung, die sowohl Promovierenden in strukturierten Programmen als auch Individualpromovierenden zur Verfügung stehen. Dazu gehört zum Beispiel die bereits erwähnte Göttinger Graduiertenschule für Geisteswissenschaften: Mittels einer Doktorandenvereinbarung werden mehrere Betreuer unter anderem dazu verpflichtet, eine zeitnahe Rückmeldung zu jeweils vorgelegten Dissertationsabschnitten zu geben und einen jährlichen Selbstbericht des Promovierenden über sein Fortkommen zu kommentieren. Im Gegenzug dazu verpflichtet

sich der Doktorand in der Vereinbarung zum Erstellen des jährlichen Berichts sowie zur regelmäßigen Teilnahme an einem Kolloquium, in dem er jedes Jahr mit einer Präsentation über sein Promotionsprojekt berichtet.

Qualitätssicherung bei der Kernqualifikation Forschung

Einschlägige Aspekte zur Unterstützung von Promovierenden beim Erwerb der Qualifikation Forschung wurden bereits in den Abschnitten zum Dissertationsexposé und zur Betreuung der Doktoranden angesprochen. Im Zentrum sollte stets die Förderung der Anfertigung der wissenschaftlichen Monographie Dissertation stehen. Die Nutzung des Exposés als Instrument der Qualitätssicherung ermöglicht dabei eine frühzeitige Einschätzung des wissenschaftlichen Potenzials und der fachlich-inhaltlichen Ausrichtung der Dissertation.

In den USA wird das erste Kapitel der Dissertation einem ähnlich aufwändigen formalisierten Genehmigungsprozess unterzogen wie das Exposé. Exemplarisch kann die *Columbia University* genannt werden, wo in den *English studies* nach Erstellung des ersten Dissertationskapitels ein offizielles Treffen zwischen dem Doktoranden und seinen beiden Hauptbetreuern angesetzt wird, bei dem beide Betreuer das Kapitel mündlich kommentieren. Der Promovierende darf die Arbeit an seiner Dissertation erst dann fortsetzen, wenn beide Fachvertreter das Kapitel für zufriedenstellend erklärt haben, was oftmals mehrmalige Überarbeitungen seitens des Doktoranden erfordert.

Auch die weiteren Kapitel der Dissertation sind einem ähnlichen Revisionsprozess unterworfen, wobei neben dem Doktorvater oder der Doktormutter stets mindestens ein weiterer Gutachter beteiligt ist. Um beim Beispiel der *English studies* an der privaten *Columbia University* zu bleiben: Alle Dissertationskapitel werden dort mindestens zwei Fachvertretern zur Rückmeldung vorgelegt. Ein ähnliches Vorgehen wird im gleichen Fach auch an der öffentlichen *City University of New York* (CUNY) praktiziert, es handelt sich also nicht um ein Spezialmerkmal privater Elitehochschulen.

Qualitätssichernde Hürden sind somit bei der Aneignung der geisteswissenschaftlichen Forschungsqualifikation in den USA über den gesamten Promotionsverlauf verteilt: Nach aufwändigen Auswahlverfahren samt intensiver Prüfung einer ausführlichen Arbeitsprobe setzen die Verteidigung und Begutachtung des Exposés und des ersten Kapitels der Dissertation durch mindestens zwei Professoren bereits Maßstäbe für die Qualität auch der weiteren Dissertationskapitel. Diese werden dann im laufenden Prozess überprüft, abermals unter Beteiligung mehrerer Gutachter. Ein solches Verfahren erscheint für eine Übernahme an deutschen Hochschulen in der Breite empfehlenswert, wobei auch einzelne Elemente genutzt werden können. Wenn beispielsweise die sukzessive Bewertung aller Dissertationskapitel durch mehrere Betreuer nicht sofort umsetzbar ist, kann trotzdem eine Pflicht zur Vorlage des Exposés innerhalb einer festgelegten Frist (zum Beispiel maximal ein Jahr nach Promotionsbeginn) oder die Verteidigung des ersten Dissertationskapitels als exemplarischer Ausweis der wissenschaftlichen Arbeitsweise des Promovierenden eingeführt werden.

Nicht zur Übernahme für Deutschland geeignet erscheint demgegenüber, dass die Veröffentlichung der Dissertation in den USA nicht obligatorisch ist. Die Veröffentlichung zählt in Deutschland unabhängig von der Promotionsform zu den Bedingungen der Verleihung des Doktorgrads und stellt durch ein *ex post peer review* der Forschergemeinschaft eine zusätzliche Form der Qualitätssicherung dar, die bereits in der Breite wirksam ist.

Die klassischen drei auf die Dissertation bezogenen Teilleistungen des Verfassens, Verteidigens und Veröffentlichens werden in einigen strukturierten Promotionsmodellen in Deutschland durch weitere teils freiwillige, teils verpflichtende Zusatzleistungen ergänzt. Diese zielen zum einen auf einen effizienteren Dissertationsfortschritt ab (Beispiele wurden mit Arbeitsberichten und aktualisierten Zeitplänen im Abschnitt zur Betreuung genannt). Zum anderen sollen die Doktoranden wissenschaftliche Zusatzqualifikationen erwerben, um ihr Kompetenzprofil über die Kernqualifikation Forschung hinaus zu ergänzen, etwa durch Qualifikationen in der Wissensvermittlung, in der Forschungsfinanzierung oder im Projektmanagement.

Auch hier lassen sich einige Ansätze auf die Mehrheit der Doktoranden übertragen, andere werden, zumindest vorerst, aus Kapazitätsgründen einer Minderheit vorbehalten bleiben: den in strukturierten Promotionsprogrammen oder aber den auf Mitarbeiterstellen promovierenden Doktoranden. Letztere profitieren in Hinblick auf eine Hochschulkarriere auch von dem Einblick in den realen Lehrstuhllalltag. Diese Erfahrung könnte für weitere Doktoranden ohne Hochschulanstellung zumindest teilweise durch ein mehrmonatiges ‚Lehrstuhlpraktikum‘ vermittelt werden, bei dem die Doktoranden als ‚Lehrstuhlmitarbeiter auf Zeit‘ einem oder rotierend mehreren Professor/en zugeordnet werden und dabei entsprechende Qualifikationen in Forschung, Lehre, Studierendenberatung, Drittmittelwerbung oder allgemeiner Hochschuladministration erwerben. Eine ähnliche Praxis besteht bereits in den USA, wo in den Geisteswissenschaften die Promovierenden zwar primär als Lehrassistenten arbeiten, in der Regel aber auch über einen bestimmten Zeitraum ihre Betreuer als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen unterstützen.

In Deutschland wird die entstehende ‚Konkurrenz‘ der Lehrstuhlmitarbeiter als ‚Doktoranden erster Klasse‘ des traditionellen Systems der Individualpromotion mit den Absolventen der besonders geförderten und auf Exzellenz ausgerichteten strukturierten Promotionsprogramme ein spannendes Thema bei den künftigen Stellenbesetzungen sein. Bisherige Analysen lassen anhand der wenigen vorhandenen statistischen Daten nicht den Schluss zu, dass sich die beruflichen Werdegänge geisteswissenschaftlicher Promovierter durch das Aufkommen der strukturierten Promotionsformen entscheidend verändert hätten: Sowohl die Wissenschaftsnähe als auch die beruflichen Positionen der Individualpromovierten bzw. der in strukturierten Programmen Promovierten nähern sich spätestens einige Jahre nach der Promotion größtenteils an (vgl. Enders/Kottmann 2009: 89, 91, 93, 98 und 101). Für die große Geisteswissenschaft Germanistik deuten beispielsweise die zur Verfügung stehenden Daten darauf hin, dass von der gewählten Promotionsform unabhängig jeweils nur etwa die Hälfte der Promovierten in der Wissenschaft an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbleibt. Es wird Aufgabe künftiger Evaluationen sein, zu zeigen, ob die Vermittlung der Kernqualifikation Forschung in einem Promotionsmodell besser gelingt als in anderen, ob die zusätzlich eingesetzten öffentlichen Mittel zur Förderung der strukturierten Promotionsprogramme zweckmäßig sind und ob die postulierte Exzellenz – neben unbestrittenen Erfolgen hinsichtlich vieler Aspekte wie der Betreuung oder der Promotionsdauer – auch im wissenschaftlichen bzw. allgemein beruflichen Erfolg der Absolventen entsprechende Früchte trägt.

Qualitätssicherung bei der Kernqualifikation Lehre

Der geisteswissenschaftliche Doktorgrad erfüllt in Deutschland und den USA unterschiedliche Funktionen, was verschiedene Schwerpunktsetzungen bezüglich Lehre und Forschung in der Promotion mit sich bringt. Während der Doktorgrad in Deutschland eine polyvalente Funktion gleichzeitig als

Nachweis der Fähigkeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit und als ‚Talentsignal‘ für Führungspositionen innehat, signalisiert die geisteswissenschaftliche Promotion in den USA nach wie vor primär eine Lehrqualifikation für Hochschulen. Der Doktorgrad berechtigt dort in der Praxis dementsprechend ohne weitere Qualifikationsstufen direkt zur selbständigen Lehre an Hochschulen – eine Habilitation gibt es nicht. Damit ist die akademische Lehre – man könnte überspitzt formulieren: und nicht immer die Forschung (wie erwähnt muss zum Beispiel die Dissertation in den USA nicht obligatorisch veröffentlicht werden) – der Dreh- und Angelpunkt der Promotion in vielen geisteswissenschaftlichen Disziplinen. Die meisten Doktoranden sind als Teil ihres Förderpakets während der Promotion intensiv in die Lehre eingebunden. Und sie benötigen diese Lehrerfahrung auch, da Absolventen mit einem Ph.D. in den Geisteswissenschaften überwiegend eine Tätigkeit als Professor oder Professorin anstreben und ohne weitere Qualifikationszeit oder Prüfung direkt zu selbständiger akademischer Lehre befugt sind.

Mit Blick auf eine mögliche Übernahme dieser Praxis in der deutschen Doktorandenausbildung erscheinen zwei Aspekte problematisch: Zum einen verursacht die umfangreiche Übernahme von Leistungen in der Lehre durch die Doktoranden eine maßgebliche Verlängerung ihrer Promotionsdauer, sie beträgt zum Beispiel in den *English studies* etwa neun Jahre. (Hierbei muss allerdings einschränkend angemerkt werden, dass diese lange Promotionsdauer die eingangs erwähnte Kursphase mit einschließt – die teilweise dem europäischen Masterstudium gegenüber gestellt werden kann – und zum Sammeln umfangreicher akademischer Lehrerfahrung genutzt wird, ein Prozess, der sich in Deutschland auch auf die Habilitationszeit erstreckt). Schwerwiegender als die lange Promotionsdauer erscheint zum anderen eine Entwicklung in den Geisteswissenschaften in den USA, bei der ursprünglich professorale Lehrverpflichtungen zunehmend durch Doktoranden kostengünstig abgedeckt werden. Dadurch werden reguläre Stellen sukzessive abgebaut, was einen Qualitätsverlust in der Lehre bedeutet. Bei der an sich wünschenswerten Einbindung von Promovierenden in die akademische Lehre ist also aus zweierlei Gründen Zurückhaltung geboten: Bei zu hohem Umfang kann sie die Promotionsdauer verlängern und die Erosion professoraler Lehre nach sich ziehen.

Unter diesem Aspekt erscheinen gerade im Vergleich mit den USA die Ansätze einiger strukturierter geisteswissenschaftlicher Programme in Deutschland angemessen: Die Lehre der Doktoranden soll dort dem Erlernen der Schlüsselqualifikation Lehre dienen und betreut sowie in begrenztem Umfang erfolgen. Allerdings steht die Gelegenheit zum Unterrichten nicht allen Doktoranden zur Verfügung und die bestehenden Angebote zur Hochschuldidaktik erscheinen verbesserungswürdig. Selbstverständlich werden nicht alle promovierten Geisteswissenschaftler Professoren. Ein mögliches Argument könnte daher lauten, dass die Lehre nicht zu den Kernkompetenzen aller Doktoranden gehören muss. Allerdings benötigen zum einen promovierte Geisteswissenschaftler in den meisten Berufen Qualifikationen in der Wissensvermittlung. Zum anderen wird die in der Promotionsphase versäumte gezielte didaktische Qualifizierung für spätere Aufgaben in der Lehre laut einer exemplarischen Habilitationsstudie auch nicht auf dem weiteren Karriereweg zur Professur nachgeholt (vgl. Berning/von Harnier/Hofmann 2001: 45f.). Für eine ‚Institutionalisierung der Individualpromotion‘ erscheinen daher eine flächendeckende Etablierung von hochschuldidaktischen Seminaren für alle Doktoranden sowie Möglichkeiten des praktischen Einstiegs in die akademischen Lehre für die daran interessierten Promovierenden erstrebenswert.

Fazit

Insgesamt können anhand des Vergleichs mit den USA für die dargestellten Kernaspekte der Doktorandenausbildung Reformelemente identifiziert werden, die die Stärken der in den deutschen Geisteswissenschaften etablierten Individualpromotion mit Vorteilen des strukturierten Systems der Doktorandenausbildung in den USA verbinden, um die Qualität der individuellen Promotionsvorhaben zu fördern. Eine derart konzipierte ‚Institutionalisierung der Individualpromotion‘ kombiniert freie und strukturierte Elemente der Doktorandenausbildung und steigert deren Verbindlichkeit durch den Einsatz von vergleichsweise kostengünstigen Instrumenten wie Betreuungsvereinbarungen, Selbstverpflichtungen der Doktoranden zu jährlichen Fortschrittsberichten oder der Einforderung einer ausführlichen Arbeitsprobe als Teil der Bewerbungsunterlagen. Ein weiterer möglicher Reformansatz ist die Nutzung des Dissertationsexposés als innerhalb einer festgelegten Frist vorzulegender inhaltlicher, methodischer und zeitlicher ‚Projektplan‘ für die Dissertation, welcher von dem Doktoranden verteidigt beziehungsweise von mehreren Fachvertretern bewertet und genehmigt werden muss; außerdem eine reformierte horizontale und vertikale Betreuung sowie hochschuldidaktische Seminare und Angebote zum Erwerb akademischer Lehrerfahrung.

Literaturverzeichnis

- Berning, E., von Harnier, L. und Hofmann, Y., 2001:* Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern – Praxis und Perspektive. Herausgegeben vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Bosbach, E., 2011:* Promotion in den Geisteswissenschaften. Modelle der Doktorandenausbildung in Deutschland und den USA. Wiesbaden: Springer Verlag, VS research.
- Enders, J. und Kottmann, A., 2009:* Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Center for Higher Education Policy Studies – CHEPS, Universität Twente, Enschede, Niederlande. Weinheim: Wiley-VCH.
- Leitzmann, A. (Hg.), 1927:* Briefwechsel der Brüder Jacob und Wilhelm Grimm mit Karl Lachmann. Mit einer Einleitung von Konrad Burdach. 2 Bände. Jena: Verlag der Frommannschen Buchhandlung.

Norman M. Bradburn and Charlotte V. Kuh

The Assessment of Research-Doctorate Programs in the United States: Advice from the Field

There is a long tradition in the United States of assessing research-doctorate programs. Beginning in 1982, such assessments have been conducted by the National Research Council, the operating arm of The National Academies. Bradburn was a member of the committees that planned and conducted the 1995 and 2011 studies and Kuh was Study Director for the most recent one. Since the early studies, one of the primary yet controversial outcomes of the assessments has been a ranking of programs within fields. It seems everyone wants to have rankings, but very few like the results since only one program can be the top-rated program. On the other hand, if the assessment is viewed as a benchmarking study, where programs can compare themselves on selected characteristics from selected comparison programs, the effort becomes both useful and less controversial.

In this paper, we will review the considerations that went into the design of the 2011 study, describe the methodological decisions that were made, describe how the study was disseminated, and discuss some lessons learned.

Designing the 2011 Study of Doctoral Programs

A principal consideration in designing the study was to build on past studies, so that we could study change in the total doctoral educational system since 1995, but, at the same time, improve the methodology to take into account criticisms of the earlier study. Strictly speaking, these are incompatible goals. You cannot change the methodology used to rank programs and still be able to compare the standing of programs from one assessment to another. If you want to measure change, don't change the measure.

The 1995 study had collected and reported a large amount of data about specific programs, but had used a reputational measure as the main measure of quality. More specifically, raters judged the "scholarly quality of program faculty". While this was not the only measure, the report ranked the programs within fields from top to bottom on the basis of this measure. The program's standing on this measure became the rank of the program in league tables for their field.

There were a number of criticisms of this approach. First, many critics were uncomfortable with using the scholarly reputation of the faculty as the measure of the quality of the program. There is more involved in the quality of a program than the quality of the faculty. Second, many critics felt that reputation was a subjective judgment and vulnerable to several important biases. Many raters may not have been acquainted with the faculty in many programs, although raters were asked not to rate programs for which they did not know the faculty's work. Reputational measures are known to be influenced by a "halo" effect, that is, carryover quality judgments about the overall reputation of the university in which a program existed to judgments about a particular program. Programs in leading universities might get a better rating because of the general excellence of the university even though the particular program might be one of the weaker programs in the university. Large programs have an advantage over smaller programs because there is a greater probability that larger programs will have some "stars" who would unduly influence the reputational judgment.

Although the idea of a single ranking *per se* was less controversial, more statistically sophisticated critics noted that the intervals between ranks are not equal so that one could not say that the difference between, say, ranks 5 and 10 was the same as, say, between ranks 20 and 25. There was evidence from other data that some programs were hardly distinguishable in their underlying ratings, but when turned into ranks they appeared to be different from one another. Single ranks have a spurious precision about them that can be mitigated by presenting the ratings as ranges of ranks, rather than as a single point estimate of a rank. Presenting ranges of ranks is not as satisfying to the reader, but is more honest to the measurement procedure.

A review of the methodology used in the 1995 study was conducted in 2003 by the Committee to Examine the Methodology of the Assessment of Research-Doctorate Programs (National Research Council, 2003). This Committee made a number of recommendations for improving the methodology of the new study that influenced our thinking about the design and analysis of the current study. Most notably it advocated the use of statistical techniques to enable data about programs to be used to construct ratings.

The charge to our Committee drew upon these recommendations and specified that the study would consist of: “(1) the collection of quantitative data through questionnaires administered to institutions, programs, faculty and admitted-to candidacy students in selected fields; (2) the collection of program data on publications, citations and dissertation keywords; and (3) the design and construction of program ratings using the collected data including quantitatively based estimates of program quality” (National Research Council, 2011, p. 27). Note the main emphases on objective rather than subjective data, the inclusion of data about and from students, and the direction to provide quantitative estimates of program quality. This last direction turned out to be the most problematic requirement of the project.

Which Fields Are to Be Assessed?

Designing an assessment of PhD programs in the U.S. is a challenging task because of the large number of universities offering PhD programs in many different fields. In addition, the U.S. higher education system is decentralized and universities are organized in different ways, use different terms to describe their programs and keep records in non-standardized ways. The first step in designing the study was to establish the taxonomy to sort programs into fields and decide what fields would be covered in the assessment. The 1982 and 1995 studies had focused on fields in the arts and sciences and engineering. The fields in which doctorates are offered had grown since then and are not restricted to arts and sciences. Doctoral degrees had also grown in professional fields. Some of these degrees have adopted different names to distinguish them from traditional doctorates, such as DBA (Doctor of Business Administration), EdD (Doctor of Education) or PsyD (Doctor of Psychology), but not all universities make such distinctions. For example, the PsyD, which is meant to be a degree for clinical psychology practitioners and not a research degree, is given by some universities, but others with the same type of program in clinical psychology award a PhD. We wanted to restrict the assessment to degree programs that award scientific research degrees and not professional practice degrees. In the end, judgments had to be made by members of the Committee, who were mostly current or former university deans and provosts, about the scientific rigor of newer fields that were proposed to be part of the assessment.

In the 1995 assessment there were 41 fields grouped into five broad fields – Biological and Health Sciences, Physical and Mathematical Sciences, Engineering, Social and Behavioral Sciences, and Humanities. In the 2011 assessment we expanded to six broad fields to include the Agricultural Sciences and included 62 fields, 59 of which have program rankings. The numbers of programs and institutions are shown in Table 3-1 from the final report of the 2011 assessment.

Table 1: Numbers of Programs and Institutions in Each Broad Field

Broad Field	Programs in the Broad Field	Institutions with Programs in the Field
Agricultural Sciences	312	70
Biological and health sciences	1,168	191
Physical and mathematical sciences	911	182
Engineering	759	151
Social and behavioral sciences	924	180
Humanities	764	146
<i>Total</i>	<i>4,838</i>	<i>221</i>

Source: National Research Council, 2011

Assigning programs to fields turned out to be surprisingly difficult. The Committee tried to retain as much commonality with the taxonomy used in the 1995 assessment as possible, while at the same time recognizing that some fields, especially in the biological and medical sciences, had changed so greatly that a different grouping was necessary. For example, Biochemistry appeared as Biochemistry and Molecular Biology in the 1995 study. In the 2011 study it appears as Biochemistry, Biophysics, and Structural Biology (two new fields). Molecular Biology has become more of a technique integrated into many biological fields rather than a separate field of its own. Is Physical Anthropology a separate field or a subfield of Anthropology? Should Applied Mathematics be assessed separately from Mathematics? The names of programs did not always indicate to which field they belonged. The Committee tried to follow the most common practice in university organization, but in some cases the final decisions were based on a university's self-classification of its programs.

Fields had to be large enough to be able to make meaningful assessments. For a field to be included in the study, the field as a whole had to have (1) granted at least 500 doctorates in the last five years and (2) be represented in at least 25 universities. These criteria ensured that the fields were significant enough to be assessed and that there were a sufficient number of institutions to make comparisons meaningful.

Within fields there are typically a number of different programs. The Committee decided that the program, rather than the field, would be the unit to be assessed since it is the program that typically sets the requirements for the degree and gives its name to the field in which the degree is bestowed. But what constitutes a program? Programs are organized units within a university that typically have four characteristics: (1) they enroll doctoral students; (2) they have a designated faculty; (3) they develop their own curriculum for doctoral study; and (4) they make recommendations for the award of degrees. To qualify for the assessment, a program had to have at least three of these four characteristics. Programs within the same field may be housed in different academic units within the same university. Thus it was possible, and occurred with some frequency, that a university might have more than one program in the same field. This was particularly true of programs in fields that were offered in the agricultural sciences and also in the biological sciences.

One of the changes in doctoral programs since 1995 was the growth of interdisciplinary programs. The designers of the 1995 study had already tried to confront the existence of interdisciplinary programs, but were unsuccessful. We tried again in a different way, but we are afraid that we were no more successful. The Committee approached the problem by identifying a number of new or interdisciplinary fields that we labeled as emerging fields. Examples are Nanoscience, Systems Biology, Urban Studies and Planning, and Film Studies. We did not attempt to assess these fields, but limited ourselves to collecting data on the size of the faculty and the number of students (overall and in candidacy). As with the fields, program size was important if we were to have enough information to make an informed assessment and to indicate that doctoral education and research were a central part of the mission of the program. To be included in the study, a program had to have produced at least five doctorates in the last five years. Participating universities were asked to select the programs in their intuitions that met the field and program criteria and that they wanted to have assessed. A total of 4,839 programs in 59 fields were assessed.

Data Used in the Assessment

Once the programs were identified, we proceeded to collect a large amount of data about each of the programs for use in the assessment exercise. The data were of three types: data about the faculty, data about the programs, and data about the students in the programs. The data about programs and student characteristics were gathered through questionnaires to the universities, and data about faculty research and activities by a survey of faculty members. For the programs, we looked at, for example, the size and composition of the faculty, number of students, time to degree, proportion of entering students who completed their degrees within a specified number of years, placement of students after graduation. For students, we looked at such things as the quality of entering students, proportion of students receiving full financial support, student publications and presentations, and number of international students. For faculty, we collected data on such things as research support, publications, awards, and citations.

A total of twenty characteristics were used to develop the ratings and rankings of the programs. These are shown in the Table 2 below:

Table 2: Measures that appeared in the NRC Assessment

- I. Measures of faculty research and productivity
 - Publications per allocated faculty
 - Citations (exc. Humanities) per publication
 - Percent faculty with grants
 - Awards per faculty
- II. Measures of student support and outcomes
 - Percent 1st Yr. Full Support
 - Percent Completing in 6 yrs. or less (8 yrs. for humanities)
 - Median Time to degree
 - Students with Academic Plans
 - Collects Outcomes data
- III. Measures of diversity
 - Percent Faculty Minority
 - Percent Faculty Female
 - Percent Students Minority
 - Percent Students Female
 - Percent Students International
- IV. Other measures included in the overall rankings
 - Percent Interdisciplinary
 - Average GRE-Q
 - Number of PhDs 2002-2006
 - Student Workspace
 - Student Health Insurance
 - Student Activities

How Were the Ratings and Rankings Determined?

The original plan for ratings and rankings was to present all of the data on the 21 characteristics that had been rated as important indicators of program quality in the faculty survey and use the importance values assigned to each of the characteristics by the faculty as weights to calculate an overall score that would yield a ranking. The earlier methodology study had pointed out that there was always measurement error associated with ratings so it would be useful to calculate some sort of measure of uncertainty in the values reported. The uncertainty was calculated by splitting program ratings in half randomly and calculating the rankings 500 times. This yielded a range or rankings or error bar. The final rankings were reported with the error bars.

This method takes the faculty ratings of program characteristics and applies them to the data from the programs to yield a range of rankings for programs. But some Committee members felt that using only objective data missed many subtleties that were obscured by differences in the meaning of some of the measures that did not reflect differences in the quality of programs. For example, statistics programs that had their strengths in biostatistics would come out high on publications because the norms in that subfield are for many multi-authored, shorter articles, while those programs with strength in theoretical statistics would have a lower publication count even though it might be a very distinguished department. Also the ratings were very sensitive to errors in the data reported by universities. Even with considerable effort and checking, data errors kept being reported up to and after publication of the results.

As a check on the single use of objective data a second method was developed that was based on direct evaluation of the quality of specific programs, that is, individual programs were rated, not characteristics of programs independently from actual programs. This was a method similar to that used in the 1995 study. These direct evaluations were based on a sample survey of faculty members who were asked to rate the scholarly quality of the faculty by means of a sample of programs. But instead of using these ratings directly as a measure of quality, they were used as a dependent variable in a regression model that was constructed using as predictor variables the 20 characteristics identified by the faculty in the first survey. A separate regression model was constructed for each field and used to produce a set of program rankings. Again a measure of uncertainty was calculated so that the final rankings were published with error bars.

The two rankings were positively correlated but not identical. It is not clear that either method produced a better ranking. Users need to look closely at the different methods and determine for themselves which method more nearly meets their needs.

Finally, the Committee developed separate measures called “dimensional measures” for faculty characteristics, student characteristics, and diversity. Programs that ranked high on one of these measures did not necessarily rank high on the others. This separation of measures suggests that using separate measures, possibly even more disaggregated, for benchmarking, rather than as an aggregated measure, may be an important use of the study data.

Dissemination of the Assessment and its Data

If data are collected but not disseminated, they do not become useful. The release of the NRC Assessment involved publication on the web by the National Academies Press, as well as in print. In addition, the database was released separately in an easily manipulated format, so that users could choose what comparisons they wished to make. For example, a Biochemistry department could choose Biochemistry programs with similar rankings and then compare particular data elements, such as number of faculty or time to degree. How to make comparisons is carefully explained on the National Academy Press website for the report (www.nap.edu/rdp). In addition, the data were given to PhDs.org, a website used by students who are thinking of undertaking doctoral study so that they, too, can make their own selections and comparisons.

Lessons Learned

The exercise took a very long time and was very frustrating to those on the Committee who would have liked to see the results published in a more timely manner. We think we learned a number of things that are of value to others who are contemplating a similar assessment.

1. Test the methods you are going to use for ratings and rankings thoroughly before starting the actual assessment.

There had been a methodology panel some years before the actual assessment that had reviewed the methodology used in the 1995 study and it had recommended a number of changes. But the changes suggested were of a general nature and were not themselves tested to see what operational difficulties they might entail. Much of the delay in the assessment came from doing some pilot work that should have been done previously, and not understanding all of the potential artifacts that might make the measurements not as good as they seemed.

2. Recognize the extreme difficulty of getting comparable data from universities.

Much of the value of the assessment came from obtaining comparable data from universities about their programs, but universities in the U.S. vary enormously in their ability to provide the needed data in a timely and accurate manner. Some of this variation was due to different ways of keeping data (centralized versus decentralized, electronic versus hard copy, etc.), and some of it was attributable to different understandings of even simple terms like “number of students admitted to PhD programs” or “GRE scores of admitted students”. Checking and rechecking data required a great amount of time and staff effort.

3. Don’t rely on one summary measure to capture the quality of programs.

We were charged with coming up with a combined measure that would yield a ranking of programs. In a paper entitled *A Theory of Measurement*, the philosopher Nancy Cartwright and Norman Bradburn discussed the difficulty in measuring what we called “*Ballungen*” or “congestion” concepts, that is, concepts that are not unitary but consist of a bundle of features and no precise boundaries. “Quality of PhD programs” is a quintessential *Ballung* concept. It has intuitive meaning but has indefinite boundaries. It means different things for different purposes. The difficulty in adequately characterizing the concept of “quality” led to our measurement problems. The final definition of the concept's boundaries, which was necessary to get a measure that could be represented by an ordering of the programs left many with the feeling that the final results did not fully reflect the intuitive meaning of the concept. We think this is inevitably the outcome. It would be better to abandon the goal of producing an ordering of programs and settle for a set of characteristics that meet some criteria for quality and may produce differing orderings when different characteristics are considered.

Conclusion

We have described our experience in the U.S. with our latest attempt at assessing the quality of PhD programs. It was a difficult and in many ways frustrating effort. The sources of the difficulties lie in three realms: methods, data, and concepts.

First, the methods we used to arrive at what we thought might be a generally acceptable, empirically defined concept of quality were not well tested before we began the exercise and had to be modified throughout the study. This led to a lengthening of the time taken to finish the assessment so that it was no longer current when finally made public.

Second, one of the principal methods used to produce the rankings was entirely data-driven so that small errors in the data going into the rankings could produce large variations in the final rankings. The ability of universities in the U.S. to supply the necessary data for the study was highly variable, which may or may not be related to the quality of the university, but it did result in a large number of revisions that contributed to the delay in completion of the assessment.

Third, the concept of “quality” of a program is impossible to define in any precise way that makes measurement in the scientific sense possible. It is a multi-faceted concept without precise meaning or boundaries. It will have different meanings for different purposes. Therefore it is illusory to think that one can come up with a single ordered ranking of programs along a single dimension of quality.

Despite these lessons learned, the data from the study continue to be widely used and to serve as an example of important data to collect for the study of doctoral education.

If anyone is planning on conducting an assessment in the future, we hope they will learn from our experience.

References

- Cartwright, N. L. and Bradburn, N. M.*, 2009: A Theory of Measurement. Unpublished paper, Workshop on Metrics in Social Sciences: National Research Council. *Ostriker, J. P. and Kuh, C. V. (Eds.)*, 2003: Committee to Examine the Methodology for the Assessment of Research-Doctorate Programs, National Research Council, Assessing Research-Doctorate Programs: A Methodology Study. Washington, DC: The National Academies Press.
- Ostriker, J. P., Kuh, C. V. and Voytuk, J. A. (Eds.)*, 2011: Committee to Assess Research-Doctorate Programs, National Research Council, A Data-Based Assessment of Research-Doctorate Programs in the United States. Washington, DC: The National Academies Press.

Die Forschungspromotion. Internationale Norm und nationale Realisierungsbedingungen

I Vorbemerkung

Als Antwort auf die Bitte, einen vergleichenden Überblick über Modelle der Doktorandenausbildung außerhalb von Europa und Nordamerika zu geben, ist der vorliegende Text entstanden. Selbstverständlich konnte ich mir nicht anmaßen, der Bitte in vollem Umfang zu entsprechen und etwas Gehaltvolles über so unterschiedliche Länder wie Usbekistan, Peru, Kamerun oder Ost-Timor sagen, deren Kulturen und Geschichte ich kaum kenne und deren Sprachen ich nicht beherrsche. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass sie alle eines gemeinsam haben: Überall auf der Welt, auch in diesen Ländern, gibt es heute Hochschulen, die sich am westlichen Leitbild der Forschungsuniversität orientieren und deren Professoren und Professorinnen eine Forschungspromotion absolviert haben sollen. Das gilt nicht nur für die postkolonialen Länder, die dem Vorbild ihrer ehemaligen Kolonialherren folgen, sondern auch für große alte Kulturnationen mit eigenen Bildungstraditionen, denen die europäische Kolonialherrschaft erspart geblieben ist, zum Beispiel für China, Japan, die Türkei und auch den Iran.

Das heißt, „Forschungsuniversität“ und „Forschungspromotion“ sind Bestandteile eines westlichen Exportmodells von globaler Geltung, das die lokalen Gegebenheiten überlagert. Es wäre verfehlt, daraus den Schluss zu ziehen, man müsse diese nun gar nicht mehr zur Kenntnis nehmen. Mir geht es hier jedoch um etwas anderes. Ich fasse die internationale Standardisierung von Bildung und Wissenschaft als eine globale „soziale Tatsache“ im Sinne Émile Durkheims auf, also: als ein normatives, weltweite Geltung beanspruchendes Konstrukt. Es gibt in den Sozialwissenschaften unterschiedliche theoretische Modelle zur Erklärung der dahinter stehenden globalen Rationalisierungs- und Standardisierungsprozesse, z.B. modernisierungstheoretische, neo-institutionalistische oder hegemonietheoretische Interpretationen. Ich werde diese hier nicht weiter erörtern. Persönlich kann ich aber der letztgenannten Variante am meisten abgewinnen, weil sie es ermöglicht, das „westliche Exportmodell“ nicht monolithisch zu sehen, sondern als Bestandteil eines variantenreichen und umkämpften Feldes. In diesem Sinne werde ich mich im Folgenden vor allem auf vier Promotionskulturen – USA, Großbritannien, Frankreich und Deutschland – konzentrieren, die in den letzten beiden Jahrhunderten in der weltweiten Wissenschafts- und Forschungslandschaft eine dominierende Stellung innehatten, und ich werde dabei der Frage nach ihrer Affinität bzw. Distanz zum normativen Modell der modernen Forschungspromotion nachgehen.

II Wer von der Forschungspromotion reden will, darf von der Forschungsuniversität nicht schweigen

An der Universität Halle ist kürzlich eine internationale Graduiertenakademie gegründet worden. Sie steht unter dem Leitmotiv „Promovieren heißt forschen“. Dieser lapidare Satz trifft ziemlich genau

den Kern dessen, was man in der heutigen Zeit unter einer echten Promotion versteht, nämlich: eine Forschungspromotion.¹

Sieht man sich die entsprechenden hochschulpolitischen Stellungnahmen und die einschlägige Fachliteratur an, so findet man in dieser Hinsicht heute eine hohe internationale Übereinstimmung. Man kann beobachten, dass sich in den letzten Jahrzehnten so etwas wie ein weltweit verbindliches normatives Paradigma der Forschungspromotion durchgesetzt hat. Angesichts der historisch gewachsenen Vielfalt der Bildungskulturen und des enormen globalen Reichtumsgefälles auf dieser Erde ist dieser weltweite Konsens schon erstaunlich. Er enthält eine Reihe von immer wiederkehrenden Qualitäts- und Reformforderungen, die ich in den folgenden zehn Punkten zusammenfassen möchte:²

1. Die Promotion gilt als der höchste akademische Abschluss; die Abkürzung PhD beginnt sich kulturübergreifend durchzusetzen.
2. Als das entscheidende Merkmal jeder „echten“ Promotion wird die ihr zugrunde liegende originäre Forschungsleistung angesehen.
3. Deshalb hält man die Abkehr von der bloßen „Statuspromotion“ und die Abgrenzung des Forschungsdoktorats vom *professional doctorate* für erforderlich.
4. Die Zeit der Promotion gilt als letzte Studienphase im Drei-Stufenmodell der Hochschulbildung (BA – MA – PhD), das auch im sogenannten Bologna-Prozess propagiert wird.
5. Das strukturierte Promotionsstudium wird dabei als der Regelfall angesehen; das alteuropäische Meister-Lehrling-Modell soll überwunden werden.
6. Da die Forschungspromotion als der höchste akademische Abschluss gilt, ist eine darüber hinaus gehende Habilitation nicht vorgesehen.
7. Im akademischen Bereich gilt stattdessen das erfolgreiche Absolvieren einer Post-Doc-Phase nach der Forschungspromotion als zusätzliche Berufungsvoraussetzung.
8. Im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) der Wirtschaft wird die Forschungspromotion zunehmend zur Karrierevoraussetzung; deshalb muss sie in den als wachstumsrelevant geltenden Fächern (vor allem den MINT-Fächern) besonders gefördert werden.
9. Der PhD muss sich internationalisieren (durch Standardisierung, Mobilitätsförderung, Anglisierung etc.).
10. Aus allen diesen Gründen, insbesondere aber auch wegen des zunehmenden internationalen Wettbewerbs in Wirtschaft und Wissenschaft, wird die generelle Härtung der Forschungspromotion für notwendig gehalten (Qualitätssicherung).

1 Vgl. dazu zuletzt das Positionspapier des Wissenschaftsrates „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ 2011.

2 Vgl. dazu etwa: EUA 2007; Powell/Green 2007; Nerad/Heggelund 2008; Sadlak 2004; Kehm 2006.

Das ist, wie gesagt, ein normatives Modell, keine Beschreibung der gelebten Promotionswirklichkeit. Diese ist nach wie vor von unterschiedlichen nationalen und kulturellen Bildungstraditionen, von abweichenden hochschulpolitischen Vorstellungen und vom Festhalten an hergebrachten Bräuchen – oder auch Missbräuchen – gekennzeichnet. Im Unterschied zur erwarteten Norm ist der tatsächliche wissenschaftliche Erkenntniswert vieler Doktorarbeiten bekanntlich eher bescheiden. Das liegt nicht zuletzt auch daran, dass die Realisierbarkeit des normativen Modells der Forschungspromotion in hohem Maße von materiellen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängig ist. Diese sind im Weltmaßstab höchst ungleich verteilt – eine empirische Grundtatsache, die nie aus dem Auge verloren werden darf.³

Als eine der wichtigsten institutionellen Voraussetzungen für die Verwirklichung des normativen Paradigmas der „Forschungspromotion“ gilt nun die „Forschungsuniversität“. Auch darüber besteht heute ein weitgehender paradigmatischer Konsensus: Eine Forschungsuniversität, das ist – in einer ersten begrifflichen Annäherung – eine Hochschule, in der Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung in enger Verbindung miteinander stattfinden. Gewissermaßen als ihr „Spitzenprodukt“ bringt die Forschungsuniversität forschungserprobte, wissenschaftlich erstklassige und international wettbewerbsfähige Doktorinnen und Doktoren hervor.

Es gibt freilich ein Problem mit diesem sehr breiten Begriff der Forschungsuniversität: Er kann auf praktisch jede Art von Higher Education Institution angewendet werden, in der promovierte Professoren und Professorinnen tätig sind und wo neben der Lehre auch Forschung stattfindet – also fast überall. Bedenkt man nun, dass der *Catalogue of World Universities* heute nicht weniger als 19.302 Hochschuleinrichtungen in der ganzen Welt auflistet⁴ und das *International Handbook of Universities* der IAU (International Association of Universities) immerhin mehr als 15.000 Higher Education Institutions zählt⁵, dann könnte man beruhigt in die Zukunft blicken. Man könnte vermuten, dass der weltweite Prozess der Bildungsexpansion im Hochschulbereich (Vgl. Meyer/Schofer 2005; Frank/Meyer 2007; Reisz/Stock 2007) nahezu zwangsläufig auch zu einer Zunahme von qualitativ hochstehenden Forschungsuniversitäten und Forschungspromotionen führen müsste.

Aber auch wenn über die genaue Anzahl der Einrichtungen, die als Hochschulen gelten können, keine völlige Einigkeit besteht – sicher ist doch, dass nur ein sehr kleiner Teil dieser vielen „Universities“, bestenfalls 5 – 10 Prozent, als Forschungsuniversitäten im engeren Sinne gelten können, die günstige materielle und intellektuelle Voraussetzungen für echte Forschungspromotionen bieten (vgl. in diesem Sinne auch Rauhvargers 2011: 13). Zum Beispiel werden von den über 4.000 Hochschuleinrichtungen, die es allein in den USA gibt, überhaupt nur 283 als „Research Universities“ eingestuft, die übergroße Mehrzahl hat kein eigenes Promotionsrecht.⁶ Und in Deutschland streben zurzeit über hundert Fachhochschulen nach dem Promotionsrecht, da auch sie sich als Forschungsuniversitäten in dem oben genannten breiten Begriffsverständnis ansehen.

3 Dazu allgemein: Kreckel 2004, Kap. 6; 2006.

4 http://www.webometrics.info/university_by_country_select.asp [Zugriff: Juli 2011].

5 <http://www.iau-aiu.net/content/reference-publications> [Zugriff: November 2011].

6 Siehe: <http://www.carnegiefoundation.org/classifications/> ; vgl. dazu Schreiterer 2009; Janson/Schomburg/Teichler 2007.

Das heißt, der Begriff der Forschungsuniversität selbst ist umstritten. Nun gibt es aber eine höchst aktive und wirksame hochschulpolitische Reformbewegung, die immer mehr internationale Akzeptanz findet. Sie operiert mit normativen Leitbegriffen wie *World Class University* oder *Super Research University*⁷ und wendet sich gegen den inflationären Gebrauch der Idee der „Forschungsuniversität“ – und damit auch gegen die Verwässerung des Forschungsdoktorats. Ein Autorenteam um David Baker hat in diesem Sinne das *Emerging Global Model (EGM) of the Research University* mit Hilfe einiger Eckpunkte umrissen (Baker 2007; Mohrman/Ma/Baker 2008). Eine ähnliche Liste von Charakteristika findet sich auch bei Philip Altbach (Altbach 2011). Auf deren Grundlage lässt sich der folgende Merkmalskatalog von neun paradigmatischen Punkten für die moderne Forschungsuniversität gewinnen:

1. Universitäten gelten als der optimale Ort für erstklassige akademische Forschung.
2. Die moderne Forschungsuniversität orientiert ihre Forschung und Lehre nicht mehr primär an nationalen, sondern an globalen Wettbewerbsbedingungen und Zielen.
3. Die Lingua franca der Forschungsuniversität ist Englisch.
4. Kennzeichen der modernen Forschungsuniversität ist die kompetitive internationale Rekrutierung von Studenten, Doktoranden, Postdocs, Professoren und Leitungspersonal.
5. In einer modernen Forschungsuniversität werden zwar auch Undergraduates ausgebildet und berufsqualifizierende Studiengänge angeboten, aber: „Research universities are institutions with a high priority on the discovery of new knowledge and the production of Ph.D.s in a wide range of disciplines“ (Altbach 2011: 5).
6. Die Forschung findet vorzugsweise in inter- und transdisziplinären Teams und internationalen Projektverbünden statt, kaum noch als herkömmliche „Gelehrtenforschung“.
7. Ein Hauptmerkmal der Forschungsuniversität „is the production of new knowledge especially (but not exclusively) in science and technology areas“ (ibid.). Naturwissenschaftliche Methoden und Großprojekte werden favorisiert, auch in den nicht-naturwissenschaftlichen Disziplinen.
8. Moderne Forschungsuniversitäten sind äußerst wettbewerbsorientiert und streben nach nationalen und globalen Spitzenpositionen.
9. Moderne Forschungsuniversitäten sind extrem kostspielig.

7 Vgl. etwa Altbach/Balán 2007; Baker 2007; Salmi 2009; Wildawsky 2010; Altbach 2011.

Auch dieser Merkmalskatalog ist in erster Linie ein normatives Modell. Er beschreibt keineswegs den tatsächlichen Zustand der meisten Universitäten. Baker und seine Co-Autoren sagen selbst:

“In fact, there may be only a few dozen fully developed EGM universities but they are the institutions that head virtually every list of leading universities worldwide. [...] Other institutions look to them as models so their influence is greater than their numbers would suggest.” (Mohrman/Ma/Baker 2008: 6, Hervorhebungen: R.K.)

In der Tat ist es ja unübersehbar, dass zwischen dem öffentlichen Erfolg des normativen Modells der *World Class University* oder *Super Research University* und dem Aufkommen von globalen Universitäts-Rankings eine fast symbiotische Beziehung besteht. Man mag von diesen Rankings und ihren Methoden halten, was man will. Der Umstand, dass immer dieselben Universitäten die Spitzenplätze belegen, ist nicht wegzuleugnen (vgl. in diesem Sinne z.B. Garçon 2011: 25ff.). Die Rankings üben normativen Druck auf die weniger gut Platzierten aus.⁸ Betrachtet man nur die beiden bekanntesten Rankings, das Shanghai-Ranking (ARWU) und das Times Higher Education World University Ranking (THE), so findet man bei ARWU auf den ersten hundert Rangplätzen allein 54 Universitäten aus den USA und 11 aus Großbritannien. Deutschland und Japan liegen mit je 5 Nennungen abgeschlagen auf dem dritten Rang, Frankreich mit 3 Nennungen hinter Kanada und gemeinsam mit Australien, Schweden und der Schweiz auf dem sechsten Platz.⁹ Beim THE-Ranking finden sich 51 US-Universitäten und 12 britische Universitäten unter den ersten Hundert. Deutschland bringt es auf 4, Frankreich auf 3 Nennungen.¹⁰ Nahezu drei Viertel der Universitäten auf den obersten 100 Rangplätzen liegen in englischsprachigen Ländern.¹¹

Das recht bescheidene Abschneiden der beiden traditionellen europäischen Wissenschaftsländer Deutschland und Frankreich bei diesen Rankings mag viele Gründe haben. Einer ist aber so wichtig, dass ich ihn schon hier anspreche. Gegenstand der globalen Rankings sind nämlich Forschungs-Universitäten. Damit sind Länder mit einem dualen akademischen Forschungssystem, wie Frankreich und Deutschland, wo ein großer Teil der akademischen Spitzenforschung nicht an Hochschulen, sondern an außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen stattfindet, systematisch unterrepräsentiert.¹² Wie Simon Marginson zu Recht feststellt, hat aber für das normative Leitbild der modernen Forschungsuniversität und die darauf bezogenen globalen Rankings das Modell der „Anglo-American University“ (Marginson 2006) Pate gestanden. Sowohl Großbritannien als auch die USA verfügen nicht über ausgebaute Systeme von außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen. Philip G. Altbach schreibt dazu lapidar:

8 Mit gewissem Recht kann man eine Parallele zwischen Veröffentlichung der ersten PISA-Studie der OECD im Jahr 2000 und der ersten Veröffentlichung des Shanghai-Rankings 2003 ziehen: Beide lösten bei den Betroffenen einen „Schock“ aus und erhöhten den öffentlichen Druck auf sie.

9 Academic Ranking of World Universities 2010, <http://www.arwu.org/ARWU2010.jsp> [Zugriff 18.11.2011].

10 Times Higher Education World University Rankings 2011-2012, <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/> [Zugriff 18.11.2011].

11 ARWU - Academic Ranking of World Universities: 71%; THE - World University Rankings: 72%.

12 Vgl. zu Deutschland und Frankreich Kreckel 2008. Ähnliches gilt übrigens auch für Russland mit seinen Akademie-Instituten. Vgl. dazu Altbach 2011.

„Research universities are most successful where there is little or no competition from non-university research institutes.“ (Altbach 2011: 70, Hervorhebung: R.K.)

Im Umkehrschluss bedeutet das: Wer in den globalen Rankings erfolgreich sein will, ist gut beraten, sich dem anglo-amerikanischen System anzunähern.

III Anglo-amerikanisches Modell der Forschungsuniversität, globales Reichtumsgefälle und universitärer „Brain Drain“

Man mag die ausgeprägte Arbeitsteilung zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kritisieren, die in starkem Maße in Frankreich, in abgeschwächter Form in Deutschland üblich ist. Aber es wäre gewiss kurzsichtig, sie einfach dem Druck des anglo-amerikanisch inspirierten Einheitsmodells der modernen Forschungsuniversität und der internationalen Forschungsrankings zu opfern.¹³ Denn es ist ja unübersehbar, dass es sich bei diesem Modell zugleich um ein hegemoniales Modell handelt, das nach weltweiter Geltung strebt. Wirft man noch einmal einen Blick auf die globalen Rankings, sieht man sofort: Hochschulen aus Entwicklungsländern treten dort überhaupt nicht in Erscheinung. Länder, die nach 1950 von der europäischen Kolonialherrschaft befreit wurden, sind ebenfalls nicht darunter. Auch große Schwellenländer wie Indien, Süd-Korea, Brasilien, Argentinien, Mexiko, Iran, Türkei, Saudi-Arabien, Südafrika und selbst Russland weisen nur wenige Nennungen auf hinteren Rängen auf; etwas besser platziert ist nur China¹⁴.

Damit tritt der letzte Punkt des Merkmalskataloges der „World Class Universities“ ins Zentrum der Aufmerksamkeit: ihre extreme Kostspieligkeit. Schon allein aus diesem Grund sind Länder aus dem ärmeren Teil der Welt vom globalen Exzellenzwettbewerb der Forschungsuniversitäten nahezu ausgeschlossen. Dort dominieren die im Zuge der allgemeinen tertiären Bildungsexpansion immer drängender werdenden Lehraufgaben; es fehlen die Mittel für gut ausgestattete Lehr- und Forschungsbauten, für moderne Laboratorien und Forschungsbibliotheken; auch die Finanzierung von aufwändigen Projekten und von wettbewerbsfähigen Professorengehältern ist kaum möglich. Das bedeutet, dass Doktorarbeiten, die an solchen wenig finanz- und forschungsstarken Universitäten entstehen, kaum internationale Anerkennung als vollwertige Forschungspromotionen finden können.

Für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen bedeutet das: Wer eine erstklassige Forschungspromotion anstrebt, muss sich dorthin auf den Weg machen, wo er erstklassige Bedingungen dafür findet. Sind sie im eigenen Land nicht vorhanden, muss er oder sie international mobil werden – und zwar in ein wissenschaftlich erfolgreiches, in der Regel reiches Land. So sehr man

13 Darauf scheint die neue kritische Ländervergleichsstudie von *Garçon* 2011 hinaus zu laufen.

14 Auf den 500 ausgewiesenen Spitzenplätzen im chinesischen ARWU-Ranking 2011-2012 werden nur insgesamt 29 Universitäten aus Indien, Südkorea, Brasilien, Argentinien, Mexiko, Iran, Türkei, Saudi-Arabien, Südafrika und Russland genannt. Lediglich China selbst (mit Taiwan und Hongkong) ist mit 34 Nennungen unter den oberen 500 bzw. 19 Nennungen unter den oberen 400 Universitäten stärker vertreten. In dem nur bis Rang 400 reichenden britischen THE-Ranking 2010 findet man 10 Nennungen für China, 8 für Taiwan, 5 für Hongkong. Vgl. dazu auch *Marginson/van der Wende* 2009; *Garçon* 2011.

also die internationale Offenheit und Mobilitätsfreundlichkeit des Modells der modernen anglo-amerikanischen Forschungsuniversität bewundern mag, es hat seine Kehrseite: Die Forschungsuniversitäten neuen Typs fungieren nicht nur als hervorragende Aus- und Fortbildungsstätten für den wissenschaftlichen Nachwuchs der ganzen Welt, sondern auch als wirksame Magneten für den immer stärker werdenden internationalen „Brain Drain“.¹⁵

Der unverhohlene Biologismus, der in Ausdrücken wie *brain drain*, *brain circulation*, *brain race* mitschwingt, sollte stutzig machen. Er weist darauf hin, dass gerade die fähigsten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus ärmeren Ländern in den reicheren Teil der Welt abwandern, um dort zu promovieren oder sich als Postdocs weiter zu qualifizieren. Das gilt besonders für Schwellenländer wie China, Indien, Südkorea, Türkei und Malaysia, die das weitaus größte Kontingent von ausländischen Studierenden, Doktoranden und Postdocs an westlichen Universitäten stellen (vgl. Isserstedt/Kandula 2011: Figure 1.1), aber auch für die zahlreichen Forschungsstudenten aus armen und ärmsten Ländern. Kehren sie nach der Promotion zurück, stärken sie das wissenschaftliche Potential ihres eigenen Landes. Kehren sie aber nicht zurück, verstärken sie das schon vorhandene weltweite Qualifikationsgefälle. Durch ihre Forschungsleistungen bereichern sie die ohnehin Reichen. (Vgl. dazu etwa: Marginson/van der Wende 2009; Kapur/McHale 2005).

Es ist hier nicht möglich, detaillierter auf die Hochschul- und Promotionsverhältnisse in Entwicklungs- und Schwellenländern einzugehen. Der Forschungsstand zu diesem Thema ist verzweigt und komplex.¹⁶ Stattdessen möchte ich nur mit wenigen empirischen Schlaglichtern verdeutlichen, wie sich das globale Wissenschaftsgefälle in der Promotionslandschaft und bei der Zusammensetzung des akademischen Lehrkörpers in fortgeschrittenen westlichen Ländern spiegelt. Dabei konzentriere ich mich auf die Länder USA, Großbritannien, Deutschland und Frankreich, deren Promotionskulturen ich dann im nächsten Abschnitt noch etwas genauer betrachten werde. Sie belegen die vier Spitzenplätze auf der Liste der Aufnahmeländer für internationale Studierende. Zählt man noch Australien und Kanada hinzu, die beiden Nächstplatzierten, so sind bereits rund 56 Prozent der von der OECD weltweit registrierten internationalen Studierenden erfasst (OECD 2011, chart C3.3). Dabei muss daran erinnert werden, dass in den vier angelsächsischen Ländern von ausländischen Studierenden und Doktoranden deutlich höhere Studiengebühren verlangt werden als von Einheimischen¹⁷, so dass die Ausländer dort für viele Universitäten zu einer wichtigen Geldquelle geworden sind (vgl. Wildavsky 2010: chapter 5).

Man erkennt aus Abbildung 1 zunächst zweierlei: Zum einen liegt Deutschland bei der Quote der von der OECD statistisch erfassten Forschungspromotionen weit vor den drei Vergleichsländern; noch deutlicher wird das, wenn man nur die Promotionen der einheimischen Staatsbürger berücksichtigt.¹⁸

15 Vgl. zu diesem ausufernden Thema die ständig aktualisierte kommentierte Online-Bibliografie des IAB: Brain Drain? Brain Gain? Brain Waste? (http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=35&title=Brain_Drain?_Brain_Gain?_Brain_Waste?_Folgen_der_internationalen_Wanderung_Hochqualifizierter&show=Lit).

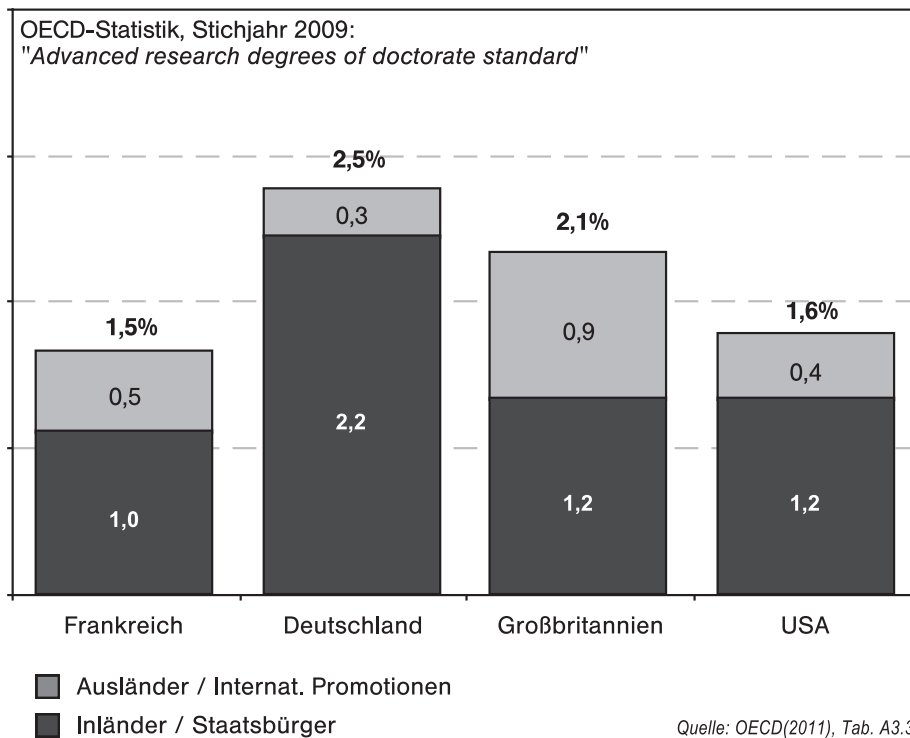
16 Vgl. dazu etwa die neueren Sammelbände von *Altbach/Balan* 2007; *Powell/Green* 2007; *Nerad/Heggelund* 2008 sowie die laufenden Länderberichte in der von Philip Altbach edierten Zeitschrift „International Higher Education“ (frei zugänglich unter <http://www.bc.edu/cihe>).

17 In Großbritannien gilt das nur für Nicht-EU-Studenten. In Frankreich und Deutschland sind die Gebühren für Doktoranden moderat; in Deutschland werden sie nur in einzelnen Bundesländern erhoben.

18 Die OECD-Statistik verwendet hier unterschiedliche Kriterien: Für Frankreich die Staatsangehörigkeit, für Deutschland, Großbritannien und USA den Migrationsstatus („internationale Promotionen“). Vgl. dazu *OECD* 2011, annex 3.

Dabei belegt Deutschland sogar weltweit den Spitzenplatz.¹⁹ Zum anderen ist aber auch unverkennbar, dass Deutschland trotz kontinuierlicher Zunahme des Anteils der Ausländerpromotionen (zwischen 1990 und 2010 von 6,6% auf 15,0%)²⁰ sehr weit hinter Frankreich (ca. 33%), Großbritannien (ca. 43%) und den USA (ca. 25%) zurückliegt. Wertet man diesen Umstand als Indikator für die Nähe zum Ideal der internationalen Forschungsuniversität, so ist der Rückstand Deutschlands beträchtlich.

Abbildung 1: Promotionshäufigkeit pro Altersjahrgang – Inländer und Ausländer



Auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals an Universitäten sieht es ähnlich aus. In Abbildung 2, in der relativ heterogene statistische Befunde vergleichend nebeneinander gestellt wurden, wird das sichtbar. Es kristallisiert sich hier eine gewisse Polarisierung zwischen den eher national geschlossenen akademischen Karrieresystemen in Deutschland und Frankreich auf der einen und den international sehr viel offeneren Systemen in Großbritannien und den USA auf der anderen Seite heraus. So betrug im Jahr 2010 in Deutschland der Ausländeranteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Mittelbau-Personal der Universitäten 12,2 Prozent, bei den Habilitationen 7,0 Prozent und bei

19 In der OECD-Statistik finden sich noch etwas höhere Promotionsraten für eigene Staatsbürger nur in Finnland, Schweden und Portugal. Dort wird aber neben dem Doktorgrad auch der in zwei Jahren erreichbare (geringerwertige) Lizentiaten- bzw. Mestre-Abschluss in die Promotionsstatistik einbezogen. Siehe OECD (2011), Tab. 3.3 und Anhang 3.

20 Quelle: Stat. Bundesamt, Fachserie 11-4.2, verschiedene Jahrgänge.

den Universitätsprofessuren 7,6 Prozent.²¹ Für die französischen Universitäten ergibt sich bei den Neuberufungen des letzten Jahrzehnts ein durchschnittlicher Ausländeranteil von 13 Prozent bei den Professor/-innen und von 11,6 Prozent bei den Dozent/-innen (*Maîtres de Conférences*).²² Auf der anderen Seite lag an den Hochschulen der USA 2006 der Anteil der im Ausland geborenen hauptberuflichen Hochschullehrer/-innen bei rund 24 Prozent²³, der Ausländeranteil bei den befristet tätigen Postdocs bei ca. 50 Prozent.²⁴ Ähnlich ist die Situation in Großbritannien, wo im Jahr 2010 insgesamt 24 Prozent der Hochschullehrer/-innen Ausländer waren.²⁵

Man sieht also, beim Merkmal der Internationalität der Promotion, das in dem nach Hegemonie strebenden normativen Modell der Forschungspromotion eine zentrale Rolle spielt, haben das britische, das US-amerikanische und auch das französische Promotionssystem einen deutlichen Vorsprung gegenüber dem deutschen. Bezieht man den Grad der internationalen Offenheit bzw. Geschlossenheit der akademischen Karrieresysteme mit ein, so wird sichtbar, dass sowohl für Deutschland als auch für Frankreich der Abstand zum Modell der international und weltoffen rekrutierenden Forschungsuniversitäten recht beträchtlich ist. Im nächsten Abschnitt soll nun der Frage nachgegangen werden, inwieweit hinter diesen statistisch beobachtbaren Unterschieden historisch tiefer sitzende Eigenheiten der nationalen Promotionskulturen stehen.

21 Berechnet nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11-4.4, 2010: 30, 41, 283.

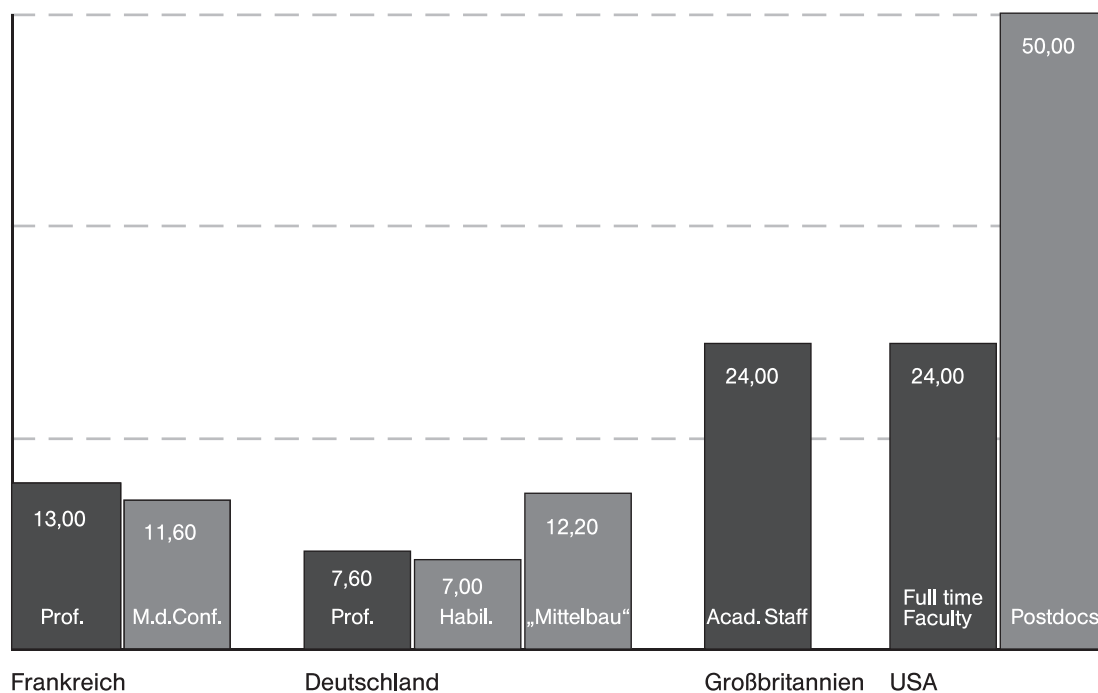
22 Berechnet für die Neuberufungen der Jahre 2002-2010, nach: DRGH, Origine des enseignants chercheurs, versch. Jahrgänge (<http://www.recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html> [Zugriff: 18.11.2011]).

23 Berechnet nach NSF (2010) Appendix, Table 5-19. Dort findet sich die Angabe, dass im Jahr 2006 insgesamt 23,6% der Faculty Positions (i.e. Full Professors, Associate Professors, Assistant Professors) im S&E-Bereich ausländischer Herkunft waren. Angaben für den gesamten Hochschulbereich sind nicht verfügbar. (<http://www.nsf.gov/statistics/seind10/append/c5/at05-19.pdf>; [Zugriff: 18.11.2011]).

24 Berechnet nach NSF (2009), Table 70 (http://www.nsf.gov/statistics/nsf11306/data_table.cfm; Zugriff: 18.11.2011). Erfasst wird dabei nur der Bereich „Science and Engineering“, der allerdings auch die Psychologie und die Sozialwissenschaften einbezieht, nicht die Geisteswissenschaften; die genaue Ausländerrate für den S&E-Bereich 2008 lautet: 54,0%.

25 HESA, Press Release 156 – 2011: 1 (<http://www.hesa.ac.uk/content/view/1969/161/>; [Zugriff: 27.11.2011]).

Abbildung 2: Ausländeranteile bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an Universitäten



IV Vier hegemoniale Promotionskulturen im Kontrast: Frankreich, Deutschland, Großbritannien, USA

Im Folgenden wird der Versuch unternommen, ein vergleichendes Bild der Promotionskulturen in Frankreich, Deutschland, Großbritannien²⁶ und den USA zu entwerfen, wobei eine Art „Schnappschuss“-Methode gewählt wird: Zum einen wird der Zeitraum um 1960, vor der großen Hochschulreformphase, ins Auge gefasst, zum anderen der Entwicklungsstand, der um 2010, also fünfzig Jahre danach, zu konstatieren ist. Es kann sich dabei selbstverständlich nur um synthetisierende Interpretationen handeln, in die neben einschlägiger Fachliteratur auch individuelle Erfahrungen und Eindrücke des Verfassers einfließen.²⁷ Ein Ziel ist es, die unterschiedlichen „Logiken“ nachvollziehbar zu machen, die hinter den vier Promotionskulturen stehen. Bereits ein erster Blick auf die beiden Abbildungen 3 und 4 lässt freilich erkennen, dass es sich dabei nicht um einen völlig voraussetzungslosen Vergleich handelt. Der Ausgangspunkt für die Auswahl der 11 Kategorien ist vielmehr die Problemlage in Deutschland, auf die die drei anderen hegemonialen Promotionskulturen kontrastierend bezogen werden.

26 Bestimmte historisch bedingte Eigenheiten der schottischen Universitäten, an den ca. 10% der britischen Studierenden eingeschrieben sind, bleiben hier unberücksichtigt; vgl. dazu Kreckel 2008: 124ff.

27 Vgl. dazu die einführenden Abschnitte zu den einschlägigen Länderkapiteln in Kreckel 2008, wo sich auch weiterführende Literaturhinweise finden.

Abbildung 3: Promotion in vier westlichen Universitätskulturen – Idealtypische Situation um 1960

	Frankreich	W.-Deutschland	Großbritannien	USA
(1) Doktor-Titel	sozial unwichtig	sozial sehr wichtig	sozial unwichtig	partiell wichtig
(2) Ak. Fo.-System: monist. od. dual?	dualistisch (CNRS etc.)	dualistisch (Max Planck Institute etc.)	monistisch	monistisch
(3) Selektives Elitesystem	Ja (Grandes Écoles)	Nein (föderale Gleichheitsfiktion)	Ja (Oxbridge)	Ja (Ivy League)
(4) Forschungs-Promotion	Ja - aber unbedeutend (<i>doctorat du 3^e cycle</i>)	Ja (seit ca. 1830)	Ja - aber unbedeutend (PhD seit 1917)	Ja (PhD seit 1861)
(5) Professional Doctorate	Ja (Med, Dent, Pharm)	Nein (alle Dr.-Grade gleichrangig)	Nein (Arzt = „Doctor“)	Ja (Med, Jur, Ed etc.)
(6) Gestuftes Studiensystem	Ja (vieltufig, komplex)	Nein (Promotion z.T. 1. Abschluss)	Ja (BA – MA – PhD)	Ja (BA – MA – PhD)
(7) Strukturiertes Prom.-Studium	Ja, partiell (3 ^e cycle)	Nein (Lehrer-Schüler-Modell)	Nein (Lehrer-Schüler-Modell)	Ja (<i>Trennung Undergraduate College - Graduate School</i>)
(8) Doktoranden-status	Étudiant, 3 ^e cycle	<u>unbestimmt</u>	Research student	Research student
(9) Nur Promovierte auf HH-Stellen	Ja, partiell (<i>assistants</i>)	Nein (Qualifikationsstellen)	Nein	Ja
(10) Habilitation	(Ja) (<i>doctorat d'État</i>)	Ja	Nein	Nein
(11) Post-Doc-Phase	Nein	Ja (wiss. Assistenten)	Nein	Nein

Abbildung 4: Promotion in vier westlichen Universitätskulturen – Idealtypische Situation um 2010

	Frankreich	Deutschland	Großbritannien	USA
(1) Doktor-Titel	sozial unwichtig	sozial sehr wichtig	sozial unwichtig	partiell wichtig
(2) Ak. Fo.-System: monist. od. dual?	dualistisch (CNRS etc.)	dualistisch (Max Planck Institute etc.)	monistisch	monistisch
(3) Selektives Elitesystem	Ja (Grandes Écoles)	Nein - aber: Ex.-Initiative (föderale Gleichheitsfiktion)	Ja (RAE; Russel Group)	Ja (Ivy League; Carnegie Cl.)
(4) Forschungs-Promotion	Ja (seit 1984)	Ja (seit ca. 1830)	Ja (seit 80er Jahren)	Ja (PhD seit 1861)
(5) Professional Doctorate	Ja (Med, Dent, Pharm)	Nein (alle Dr.-Grade gleichrangig)	Ja (seit ca. 1992)	Ja (Med, Jur, Ed etc.)
(6) Gestuftes Studiensystem	Ja (Bologna: L-M-D)	zunehmend: Ja (Bologna: BA-MA-Dr.)	Ja (BA – MA – PhD)	Ja (BA – MA – PhD)
(7) Strukturiertes Prom.-Studium	Ja (école doctorale)	Ja - partiell (<i>Grad.-Koll., MPRS u.ä.</i>)	Ja (doctoral programmes)	Ja (<i>Trennung Undergraduate College - Graduate School</i>)
(8) Doktoranden-status	Étudiant (allocation de recherche)	<u>unbestimmt</u>	Research student (grants / high tuition fees)	Research student (grants / high tuition fees)
(9) Nur Promovierte auf HH-Stellen	Ja (seit 1984)	Nein (Qualifikationsstellen)	Ja (seit 80er Jahren)	Ja
(10) Habilitation	Ja (HDR, seit 1984)	Ja	Nein	Tenure evaluation
(11) Post-Doc-Phase	Ja (befristet: ATER)	Ja (befristet: WiMi, Drittm.)	Zunehmend: Ja (contract staff)	Zunehmend: Ja (non-tenured faculty)

Es würde nun den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen, die vielen in den Abbildungen 3 und 4 aufgeführten Charakteristika ausführlich zu kommentieren und empirisch zu belegen; sie müssen weitgehend für sich selbst sprechen. Nur wenig soll hier hervorgehoben werden. In der Gegenüberstellung der idealtypischen Jahre 1960 und 2010 in Abbildung 3 und 4 fällt zunächst auf:

1. Im oberen Bereich (Zeilen 1 - 2) hat sich das Merkmalsprofil zwischen 1960 und 2010 nicht grundlegend verändert.
2. Im mittleren Bereich (Zeilen 3 - 9) unterschieden sich die Merkmalsprofile der vier Promotionskulturen um 1960 noch sehr deutlich voneinander. Fünfzig Jahre später haben sich die Profile des französischen und des britischen Promotionssystems – ungeachtet aller sonstigen Unterschiede zwischen den Wissenschaftssystemen beider Länder – einander angenähert. Und zwar haben sie sich beide auf das weitgehend unverändert gebliebene US-Promotionssystem und damit auf das oben skizzierte normative Paradigma der Forschungspromotion zubewegt (symbolisiert durch die gemeinsame dunkelgraue Färbung). Einzig in Deutschland hat sich noch ein weitgehend eigenständiges Merkmalsprofil erhalten.
3. Im unteren Bereich (Zeilen 10 - 11) sind hingegen Profilmerkmale der deutschen Promotionskultur „gen Westen“ gewandert (weiße Färbung).

Es folgen nun einige kommentierende Anmerkungen zu den einzelnen Zeilen in den beiden Abbildungen 3 und 4:

- (1) **Doktor-Titel** Die ausgeprägte Titellorientierung in der deutschen Alltagskultur, die bis hin zum Eintrag des Dokortitels in den Personalausweis reicht, ist von grundlegender Bedeutung für die schwer entwirrbare Gemengelage zwischen Status- und Forschungspromotion in Deutschland. In den drei Vergleichsländern fehlt diese starke historische Vorprägung. Dort war *docteur* bzw. *doctor* vor allem die gängige Berufsbezeichnung für Ärzte.
- (2) **Akademisches Forschungs-System** Eine Hintergrundtatsache, die ebenfalls alle Reformen der letzten fünfzig Jahre überdauert hat, ist die duale Struktur der akademischen Forschungslandschaft in Frankreich und Deutschland. Wie zuvor bereits angesprochen wurde, erweist sich dieser Umstand bei der Durchsetzung des anglo-amerikanischen Modells der (monistischen) Forschungsuniversität als Handikap. Bei der Betreuung von Forschungspromotionen gibt es zwar in beiden Ländern verstärkte Kooperationsaktivitäten zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; das Promotionsrecht liegt aber weiterhin bei den Universitäten.
- (3) **Selektives Elitesystem** Eine formelle Gleichheitsfiktion für alle gleichartigen akademischen Abschlüsse, also auch für Promotionen, kennt nur die deutsche Universitätsgeschichte. In Frankreich galt und gilt sie nur für die Universitäten, während die hochselektiven Grandes Écoles von jeher einen ausgesprochenen Elitestatus in Anspruch nehmen. Klare Elitevorstellungen beherrschen auch das Universitätswesen in Großbritannien und den USA. Sie haben sich allerdings – durch die Einführung des Research Assessment Exercise in Großbritannien und die Carnegie Classification in USA – von der Fixierung auf traditionelle Distinktionsmerkmale wie „Oxbridge“ und „Ivy League“ ein Stück weit emanzipiert. In Deutschland

versucht man nun seit einigen Jahren, mit Hilfe der „Exzellenzinitiative“ einen ähnlichen Weg einzuschlagen, mit noch offenem Ausgang.

- (4) **Forschungspromotion** Der Doktorgrad war in Deutschland bereits seit dem frühen 19. Jahrhundert eine zwingende Zugangsvoraussetzung für die Hochschullehrerlaufbahn. In den USA setzte sich der PhD als Eintrittskarte zur Professorenlaufbahn an Forschungsuniversitäten im frühen 20. Jahrhundert ebenfalls durch. In Frankreich und Großbritannien hat sich hingegen die Forschungspromotion erst in den letzten Jahrzehnten als notwendige Voraussetzung für die Eingangsstufe zur Hochschullehrerlaufbahn eingebürgert, also: für den *Maître de Conférences* in Frankreich und den *Lecturer* in Großbritannien. Der Wandel hat sich hier rasch vollzogen. So waren noch vor wenigen Jahren ältere Senior Lecturers und Professoren in Großbritannien stolz darauf, als einzigen formellen Abschluss einen B.A. von Oxford, Cambridge oder London vorweisen zu können.
- (5) **Professional Doctorate** In Frankreich hat es schon immer berufsbezogene Studiengänge für Medizin, Zahnmedizin und Pharmazie gegeben, die nicht mit einer Promotion, sondern mit einem Doktordiplom abgeschlossen wurden. Ähnliches gilt für die USA, wo es z.B. den MD oder den LD als Abschlussdiplome einer Medical School oder Law School gibt, die nicht mit dem forschungsorientierten PhD zu verwechseln sind. In Großbritannien sind Professional bzw. Vocational Doctorates erst in den 90er Jahren eingeführt worden, in deutlicher Abgrenzung zum Research Doctorate. Allein in Deutschland ist es zu einer solchen Unterscheidung bis heute nicht gekommen.²⁸
- (6) **Gestuftes Studiensystem** Die im Bologna-Schema vorgegebene formelle Dreigliederung von Bachelor, Master und PhD hat in Großbritannien und USA immer bestanden, wenn auch mit durchaus unterschiedlicher Bedeutung. In dem sehr stark prüfungsorientierten Frankreich waren mehrfach gestufte Studienabschlüsse ebenfalls immer vorhanden. Der Bachelor-Titel war allerdings mit dem Abitur (*bacalauréat*) schon anderweitig vergeben, so dass man sich mit den Stufen „*Licence – Maître – Docteur*“ an das Bologna-Schema angekoppelt hat. Für Deutschland, wo (wie in anderen mittel- und nordeuropäischen Ländern) ein vier- bis sechsjähriges grundständiges Diplom-, Magister- oder Staatsexamensstudium die Regel war, bedeutete die Bologna-Umstellung einen tieferen Einschnitt, der aber mittlerweile weitgehend vollzogen ist.
- (7) **Strukturiertes Promotions-Studium** Mit dieser Neugliederung sind alle drei europäischen Promotionssysteme unter starken Veränderungsdruck gekommen, da bei ihnen bis in die 80er und 90er Jahre hinein, als in Deutschland die ersten Graduiertenkollegs aufkamen, die unstrukturierte Individualpromotion im Lehrer-Schüler-Verhältnis eindeutig vorherrschte. Man ging davon aus, dass die besten Absolventen eines normalen (entweder ein- oder zweistufigen) Universitätsstudiums die wissenschaftlichen Voraussetzungen für das Anfertigen einer Forschungsdissertation bereits erfüllten, so dass - abgesehen von Doktorandenkolloquien o.ä. - ein formelles Promotionsstudium nicht mehr erforderlich war. Ganz anders liegen die Dinge in der US-amerikanischen Universitätskultur. Dort verläuft die entschei-

28 In der DDR wurden immerhin die Grade des Dipl. med. und Dipl. jur. eingeführt. Sie haben sich im vereinigten Deutschland nicht durchgesetzt.

dende, von Europäern oft verkannte Trennungslinie zwischen dem Undergraduate College einerseits und der Graduate School (bzw. Professional School) andererseits. Das klassische vierjährige Residential College, „Herzstück und Ikone der amerikanischen Hochschule“ (Schreiterer 2008: 137), dient der allgemeinen wissenschaftlichen Sozialisation und will ausdrücklich kein forschungsorientiertes oder berufsqualifizierendes wissenschaftliches Fachstudium anbieten. Für ersteres sind die (sehr selektiven) Graduate Schools, für letzteres die Professional Schools vorgesehen. Das heißt, wer eine Forschungspromotion anstrebt, muss sich die dafür notwendigen fachlichen und methodischen Kenntnisse in einem strukturierten Forschungsstudium erst aneignen. Dazu dienen die Graduate Schools, die in der Regel in den ersten beiden Studienjahren ein anspruchsvolles Fachstudium anbieten, das entweder zu einem MA-Abschluss führt oder direkt in die eigentliche Forschungsphase übergeht, die zum PhD führt.

Nur vor diesem Hintergrund wird die Idee des „strukturierten Promotionsstudiums“ verständlich. Wenn man sie jedoch unbesehen aus den USA nach Deutschland verpflanzt, kommt es zu einer Aufgabenkollision und Verunsicherung. Denn nach deutschem Verständnis sollte die Promotionsvorbereitung „eigentlich“ schon in den traditionellen Diplom- oder Magisterstudiengängen und deren Nachfolger, dem Master-Studium, erledigt sein, die sich am normativen Modell der Verbindung von Forschung und Lehre orientieren (sollen). Dementsprechend sind die deutschen Graduiertenschulen und Promotionskollegs zurzeit noch auf der Suche nach einem eigenen Profil, das sie von den Masterstudiengängen abhebt, ohne der Forschungsarbeit an der Dissertation im Wege zu stehen.

- (8) **Doktorandenstatus** Die Kompatibilitätsproblematik verstärkt sich, wenn man den Status der Doktoranden betrachtet. In den drei Vergleichsländern werden die Promovenden eindeutig als Studierende verstanden, die allenfalls zusätzlich einen Erwerbsstatus als Moniteur, Research Assistant, Tutor und dergleichen innehaben können oder als berufstätige Teilzeitdoktoranden geführt werden. In Deutschland ist das nicht so. Hier ist die Immatrikulation bzw. Registrierung als Promotionsstudent zwar möglich, aber nicht zwingend. Deutschland ist deshalb auch das einzige Land, in dem es keine verbindlichen hochschulstatistischen Angaben über die tatsächliche Zahl der Promovenden gibt (Vgl. dazu Burkhardt 2008: 180ff.).

- (9) **Nur Promovierte auf Haushaltsstellen** Eng damit verbunden ist die auch auf EU-Ebene geführte Kontroverse, ob Promovierende als Studierende der dritten Bologna-Stufe oder als berufstätige „early stage researchers“ gelten sollen (vgl. EUA 2007: 15). In den drei Vergleichsländern ist die Entscheidung mittlerweile dahingehend gefallen, dass dort vom hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Universitäten grundsätzlich eine abgeschlossene Promotion erwartet wird. An deutschen Universitäten gibt es dagegen weiterhin zahlreiche Doktorandinnen und Doktoranden als wissenschaftliche Mitarbeiter auf regulären Haushaltsstellen („Qualifikationsstellen“), die in Lehre und Forschung tätig sind und als wissenschaftlich ausgebildete Nachwuchswissenschaftler, keineswegs als Studierende gelten (vgl. dazu Kreckel 2008; 2011; 2012). Dahinter steht die für das deutsche akademische System konstitutive Normvorstellung, ein „echter“ Universitätsprofessor und Fachvertreter müsse über eigene Mitarbeiter- bzw. Assistentenstellen verfügen; in den drei Vergleichsländern stößt das auf Verwunderung.

- (10) **Habilitation** In Deutschland genügt die Promotion nicht als vollgültige Qualifikation für eine Universitätsprofessur. Es muss eine zweite Forschungsleistung, die Habilitation, hinzukommen. In Frankreich gilt seit 1984 eine analoge Regelung als Berufungsvoraussetzung für Professuren, die *habilitation de diriger des recherches*, die das vormalige *doctorat d'état* ersetzt. Seit geraumer Zeit werden in Deutschland allerdings neben der Habilitation auch „gleichwertige wissenschaftliche Leistungen“ anerkannt, die u.a. auch mit einer Juniorprofessur erbracht werden können. Hier ergibt sich nun eine Querverbindung zu den USA. Dort wird dem Assistant Professor, im Unterschied zum französischen *Maître de Conférences* und dem britischen *Lecturer*, die Festanstellung nicht fast automatisch gegeben, sondern lediglich – aufgrund der Tenure Track-Regel – in Aussicht gestellt und nach vier bis sieben Jahren und strenger Leistungsüberprüfung entweder gewährt oder versagt. Die mit dem Tenure Track-Verfahren verbundene Evaluation der Forschungs- und Lehrleistungen (*tenure evaluation*) trägt, vor allem an den amerikanischen Spitzenuniversitäten, deutliche Züge der deutschen Habilitation.
- (11) **Post-Doc-Phase** Parallel dazu ist eine zweite Entwicklung zu beobachten: die Entstehung eines eigenen Postdoc-Status unterhalb der regulären Hochschullehrerpositionen. Ironischerweise hat es diese Position – in Gestalt des promovierten, auf sechs Jahre befristet beschäftigten wissenschaftlichen Assistenten, der sich auf die Habilitation vorbereiten sollte – an deutschen Universitäten schon lange gegeben. Sie wurde allerdings 2002 formell abgeschafft, lebt aber im promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Zeit weiter. In Frankreich hat man mit dem ATER (*attaché d'enseignement et de recherche*) eine analoge Position für Promovierte geschaffen, die sich auf eine Hochschullehrerstelle vorbereiten. Auch in Großbritannien und den USA zögert man zunehmend, frisch Promovierte direkt auf eine Hochschullehrerstelle zu berufen. Eine dazwischen geschaltete Postdoc-Phase als weitere Bewährungsstufe wird zunehmend zur Regel. Diese Entwicklung steht in engem Zusammenhang mit der überall beobachteten Verschiebung der Forschungsfinanzierung von Haushaltsmitteln zu Drittmitteln. Die – in aller Regel befristete – Drittmittelforschung wird zu einem großen Teil von Postdocs mit befristeten Verträgen getragen. Gerade in den USA sind das sehr häufig Forscher aus dem Ausland, wie in Abbildung 2 gezeigt wurde. Damit schließt sich der Kreis zur Brain Drain-Diskussion.

Aus der Kontrastierung der vier Promotionskulturen ergibt sich für mich die These, dass einige der heutigen Schwierigkeiten deutscher Universitäten, Anschluss beim internationalen Wettlauf um „World Class Universities“ und um erstklassigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu halten, mit dem Umstand zusammenhängen, dass sich in Deutschland eine relativ archaische Promotionskultur erhalten hat. Dieser Überlegung möchte ich im nächsten Abschnitt mit Hilfe einer kleinen historischen Spurensuche nachgehen.

V Einige Thesen zur inkonsistenten Vorgeschichte der Forschungspromotion in Deutschland

Die Archaismen der deutschen Promotionskultur werden leicht verdrängt, weil Deutschland ja üblicherweise als *das* Ursprungsland der modernen Forschungsuniversität und der Forschungspromotion gilt. Gerne wird dabei Wilhelm von Humboldt als der entscheidende Impulsgeber hervorgehoben.

Heutige Wissenschaftshistoriker sind sich freilich ziemlich einig, dass die 1810 unter dem Einfluss Humboldts gegründete Berliner Reformuniversität schwerlich als Forschungsuniversität gelten konnte. Bei dem viel zitierten „Humboldt’schen Modell der Forschungsuniversität“ handle es sich eher um einen im 20. Jahrhundert entstandenen Mythos als um eine angemessene historische Diagnose.²⁹

Selbst wenn man dem nicht ganz folgen möchte, unbestreitbar ist auf jeden Fall, dass die deutschen Universitäten noch bis mindestens zur Mitte des 19. Jahrhunderts, bis zur Ausbreitung der wissenschaftlich-technischen Revolution, bestenfalls Orte anspruchsvoller akademischer Lehre und individueller Gelehrsamkeit sein konnten. Oft waren sie nicht einmal das. Die nach dem Modell Göttingens und Halles eingeführten geisteswissenschaftlichen Seminare waren damals die ersten Vorläufer betriebsförmiger Gelehrtenforschung an deutschen Universitäten. Erst mit der Gründung von naturwissenschaftlichen Forschungsinstituten und Laboratorien in den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts sind Forschungsuniversitäten in dem uns heute geläufigen Sinn überhaupt möglich geworden (Vom Brocke 2001: 70ff.).

Hier, bei der Institutionalisierung betriebsförmiger Forschung an den Universitäten, dürfte Deutschland in der Tat eine Vorreiterrolle gespielt haben. Von einer „Forschungspromotion“ als Regelfall an deutschen Universitäten konnte aber damals keinesfalls die Rede sein. Es ist vielmehr so gewesen, dass zu Beginn des 19. Jahrhunderts nahezu überall in Deutschland die Doktorpromotion praktisch als einziger akademischer Abschluss übrig geblieben war, während der Bakkalaureus- und der Magistergrad allmählich in Vergessenheit geraten waren. Andererseits liefen neu eingeführte Staatsexamina für Ärzte, Apotheker, Juristen, Staatsbeamte und Lehrer sowie kirchliche Amtsprüfungen für Theologen der Promotion zunehmend den Rang ab. Rüdiger vom Bruch konstatiert vor diesem Hintergrund, dass der akademische Grad der Promotion seine „berufsqualifizierende Funktion nach der Mitte des 19. Jahrhunderts fast vollständig einbüßte“ (vom Bruch 2007: 201). Ausnahmen seien – bis zur Einführung des Diplomabschlusses im Jahre 1923 – vor allem die Volkswirte und, bis heute, die Chemiker gewesen, für die die Promotion praktisch der Regelabschluss geblieben ist. Ansonsten war die Promotion vor allem ein willkommenes Statusattribut von Ärzten, Juristen, höheren Beamten oder Lehrern, deren Fachqualifikation im Staatsexamen geprüft wurde. So konnte Ignaz Jastrow noch 1930 pointiert schreiben: „Der Sinn des heutigen Doktorats liegt in seiner Überflüssigkeit“; es diene vor allem als „Legitimation, dass mehr als das Notwendige geleistet ist (Jastrow 1930: 226).

Andererseits war der Promotion aber eine zentrale Funktion geblieben, die heute noch ebenso gültig ist wie schon vor zweihundert Jahren: Der Doktorgrad blieb die notwendige Voraussetzung für den Eintritt in eine Universitätslaufbahn. Das mittelalterliche *ius ubique docendi*, das – zumindest im Grundsatz – allen Doktoren (bzw. Magistern) das Recht verliehen hatte, an jeder Universität lehren zu können, war allerdings längst verschwunden. Es ist unverkennbar, dass damals das Vertrauen in die wissenschaftliche Aussagekraft der deutschen Promotion stark gesunken war, so dass man bereits im 18. Jahrhundert begann, zwischen solchen Promotionen zu unterscheiden, bei denen lediglich der akademische Grad verliehen wurde (*disputatio pro gradu*), und solchen, die auch zur akademischen Lehre als Privatdozent befähigten bzw. „habilitierten“ (*disputatio per loco*) (Schubert 1993: 119ff.). Vor

29 Vgl. dazu etwa die Sammelbände von Ash 1999 und Schwinges 2001 sowie Paetschek 2010).

diesem Hintergrund wurde dann in den Berliner Universitätsstatuten von 1816 erstmals die Habilitation als förmliche Zugangsvoraussetzung zur Privatdozentur eingeführt. Damit wurde dem Doktorgrad eine zusätzliche Qualifikationsstufe „vor die Nase gesetzt“. Freilich war damals noch nicht von einer Habilitationsschrift im heutigen Sinne die Rede. Erforderlich war allein ein Habilitationsvortrag bzw. eine erfolgreiche Disputation vor der zuständigen Fakultät. Allmählich hat sich in der Folgezeit die Habilitation in dieser oder ähnlicher Form in allen deutschsprachigen Universitäten eingebürgert. Dabei stand die Frage der „Passfähigkeit“ eines Kandidaten noch lange im Vordergrund. „Ein Nachweis wissenschaftlicher Innovation musste nicht erbracht werden“ (Schubert 1993: 132). Erst etwa seit den 1870er Jahren ist die Habilitation überall in Deutschland allmählich zu einer echten Forschungsqualifikation geworden.³⁰ Zur gleichen Zeit gab es scharfe öffentliche Auseinandersetzungen über die zweifelhafte Qualität der deutschen Promotion. Man vergleiche nur die 1876 von Theodor Mommsen unter dem Titel „Die deutschen Pseudodoktoren“ entfachte lebhafte Debatte über den Missbrauch der „Promotion in Absentia“, die heute wieder an Aktualität zu gewinnen scheint.³¹

Im Übrigen sollte man nicht übersehen, dass um die Jahrhundertwende nicht nur das Promotionswesen in Deutschland als defizitär und reformbedürftig angesehen wurde, sondern die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen „Forschungsuniversität“ selbst zunehmend Grund zur Sorge gegeben haben. Hier ist das Jahr 1911 von besonderer Bedeutung, als mit der Gründung der Kaiser-Wilhelm Gesellschaft die außeruniversitäre akademische Forschung auf den Weg gebracht wurde – nicht unbedingt ein besonderer Vertrauensbeweis für die deutschen Forschungsuniversitäten. Daraus hat sich die oben schon angesprochene duale Struktur der akademischen Forschung in Deutschland entwickelt. An ihr sind heute neben rund 100 Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht circa 240 außeruniversitäre Institute der Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz- und Leibniz-Gemeinschaft beteiligt, wo etwa ein Sechstel der in Deutschland abgelegten Promotionen betreut wird. (Kreckel 2009: 303)

Man wird also konstatieren müssen, dass es im „Humboldt’schen“ 19. Jahrhundert um die Qualität der meisten deutschen Universitäten und auch der meisten deutschen Promotionen nicht gut bestellt war. Die Mehrzahl der Promotionen waren nie als innovative Forschungspromotionen intendiert, sondern sie waren entweder Statuspromotionen, die neben dem in der Staatsprüfung schon erbrachten eigentlichen Leistungsnachweis eher als schmückendes Beiwerk dienten. Oder sie fungierten in den Fächern, wo es (vor der Einführung von Diplom- und Magisterexamina im 20. Jahrhundert) keine berufsqualifizierende Alternative zur Doktorpromotion gab, als einziger Studienabschluss und Einstellungsvoraussetzung für bestimmte berufliche Karrieren. Das erklärt zum Teil die im internationalen Vergleich erstaunlich hohe Promotionsquote in Deutschland, die in Abbildung 1 dokumentiert wurde.

Denn in der Tat, an der für das 19. und frühe 20. Jahrhundert konstatierten Sachlage hat sich bis heute nichts wirklich Grundlegendes geändert. Wenn man sich etwa die heutigen fachspezifischen Promotionshäufigkeiten vor Augen führt, wird das augenfällig: Nach den jüngsten Zahlen des Wissen-

30 Vgl. dazu *Schmeiser* (1994: 30ff.). Die heute übliche „große Habilitationsschrift“ hat sich sogar erst nach dem ersten Weltkrieg als Norm durchgesetzt (*Schubert* 1993: 147).

31 Dokumentiert in *Oberbreyer* 1878, Reprint 2010. Vgl. dazu *Rasche* 2007.

schaftsrats für die Jahre 2007 - 2009 lag die Promotionsrate z. B. in der Chemie bei ca. 90 Prozent, in der Physik bei ca. 80 Prozent, in der Biologie und Medizin³² bei ca. 60 Prozent, während die Promotionswerte am unteren Ende der Skala für die Sprach- und Kulturwissenschaften, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Kunstwissenschaften lediglich 11 - 13 Prozent betragen (nach: Wissenschaftsrat 2011: 31ff.). Niemand wird ernstlich annehmen, dass es sich in allen diesen Fällen um genuine Forschungspromotionen im Sinne des oben skizzierten hohen internationalen Anforderungsprofils handeln kann. Es ist im Übrigen schwer vorstellbar, dass – selbst unter günstigsten Umständen – mehr als vielleicht ein Fünftel eines Absolventenjahrganges in der Lage ist, Promotionsleistungen von akademischem Spitzenniveau zu erbringen. Auch das an dieser Stelle oft angeführte Argument, dass in Deutschland die differenzierende Benotung der Dissertationen das Mittel sei, um die Spreu vom Weizen zu trennen, ist nur mäßig stichhaltig: Im Durchschnitt werden zwei Drittel aller deutschen Promotionen mit der Gesamtnote „sehr gut“ oder „ausgezeichnet“ abgeschlossen, mit Spitzenwerten von über 80 Prozent, z.B. in der Chemie und der Pharmazie, während die Medizin und Zahnmedizin mit einem Wert von ca. 50 Prozent immerhin ein etwas weniger kopflastiges Notenprofil aufweisen (ebda.).

Man muss sich also mit dem Gedanken vertraut machen, dass weder die deutsche Promotion noch die deutsche Universität des 19. und frühen 20. Jahrhunderts ein Vorbild für den heutigen globalen Siegeszug von Forschungspromotion und Forschungsuniversität sind. Was die hier zur Diskussion stehende Forschungspromotion anbetrifft, so hat sich der sehr viel klarer strukturierte amerikanische PhD als das durchsetzungsfähigere Modell erwiesen, das inzwischen auch in Großbritannien und Frankreich Nachahmer gefunden hat. Hier wird Deutschland wohl nachziehen und für eine besser konturierte, „gehärtete“ Forschungspromotion sorgen müssen, um im Wettbewerb mithalten zu können.

Allerdings ist auch bereits eine gegenläufige Tendenz zu beobachten – die international zu beobachtende Entwicklung einer besonderen Postdoc-Phase. Ihre Aufgabe ist es, die eigentliche Bewährungsprüfung für den Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn nicht schon bei der Promotion, sondern erst in der Zeit danach vorzunehmen. Genau dazu dienen unter anderem die deutsche Habilitation und die amerikanische *Tenure Evaluation*. Sollte sich das verfestigen, könnte es sogar sein, dass die in Deutschland bis heute üblichen undeutlichen Promotionsverhältnisse mit hoher Promotionsquote einen Vorteil bieten: Wenn die Festlegung auf eine akademische Karriere erst spät erfolgt, kann die Multifunktionalität der deutschen Promotion für viele Promovenden gerade deshalb attraktiv sein, weil sie inner- und außerakademische Optionen auf hohem Niveau offen hält.

So scheint sich am Ende dieser kurzen Tour de Force, die bei globalen Universitäts- und Promotionsmodellen begann, dann vier hegemoniale Promotionssysteme mit einander kontrastierte und schließlich eine kleine historische Tiefensondierung in das „Humboldt’sche Jahrhundert“ in Deutschland vornahm, eine gewisse Konvergenz der Modelle abzuzeichnen: Die Forschungspromotion und die Postdoc-Phase sind gemeinsam auf dem Vormarsch. Inwieweit das zu der allseits postulierten Qualitätssteigerung führen kann, muss man abwarten.

32 Berechnet wurde der Anteil der Promotionen an den fünf Jahre zuvor erfolgten Studienabschlüssen. Da es im Fach Medizin gängige Praxis ist, die Promotion bereits vor oder kurz nach dem letzten Staatsexamen abzulegen, wurde in diesem Fall die Promotionsrate als Prozentanteil der aktuellen Absolventen berechnet.

Literatur

- Altbach, P. G. und Balán, J. (Hg.)*, 2007: World Class World Wide. Transforming Research Universities in Asia and Latin America. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Altbach, P. G.*, 2011: The Past, Present and Future of the Research University. In: *Economic & Political Weekly* XLVI und 16: 65-73.
- Ash, G. M. (Hg.)*, 1999: Mythos Humboldt: Vergangenheit und Zukunft der deutschen Universitäten. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.
- Baker, D. P.*, 2007: Mass Higher Education and the Super Research University. In: *International Higher Education* 49: 9-10.
- Burkhardt, A. (Hg.)*, 2008: Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: AVA Verlag.
- vom Brocke, B.*, 2001: Die Entstehung der deutschen Forschungsuniversität, ihre Blüte und Krise um 1900. In: *Schwinges, R. C. (Hg.)*: Humboldt International. Der Export des deutschen Universitätsmodells im 19. und 20. Jahrhundert. Basel: Schwabe & Co AG: 367-401.
- Bruch, R. vom*, 2007: Akademische Abschlüsse im 20. Jahrhundert. In: *Schwinges, R. C. (Hg.)*: Examen, Titel, Promotionen. Basel: Schwabe & Co AG: 195-210.
- EUA*, 2007: Doctoral Programmes in Europe's Universities. Brussels.
- Frank, D. J. und Meyer, J. W.*, 2007: University Expansion and Knowledge Society. In: *Theory and Society* 36: 287-311.
- Garçon, F.*, 2011: Enquête sur la formation des élites. Paris: Librairie Académique Perrin.
- Isserstedt, W. und Kandulla, M.*, 2011: Internationalization of Higher Education. Bonn/Berlin.
- Janson, K., Schomburg, H. und Teichler, U.*, 2007: Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster: Waxmann-Verlag.
- Jastrow, I.*, 1930: Promotionen und Prüfungen. In: *Doeberl, M. et al. (Hg.)*: Das akademische Deutschland, 3. Band. Berlin: 219-244.
- Kapur, D. und McHale, J.*, 2005: Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World. Washington, D.C.: Ctr for Global Development.
- Kehm, B. M.*, 2006: Doctoral Education in Europe and North America. A Comparative Analysis. In: *Teichler, U. (Hg.)*: The Formative Years of Scholars. London: Portland Press: 67-78.
- Kreckel, R.*, 2004: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, 3. erweiterte Auflage, Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Kreckel, R.*, 2006: Soziologie der sozialen Ungleichheit im globalen Kontext. In: *Bayer, M. et al. (Hg.)*: Transnationale Ungleichheitsforschung. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag: 23-69.
- Kreckel, R. (Hg.)*, 2008: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig.
- Kreckel, R.*, 2009: Zur Kooperation verpflichtet. Daten und Fakten zur universitären und außeruniversitären Forschung. In: *Forschung & Lehre*, Heft 5: 328-313.
- Kreckel, R.*, 2010: Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In: *Krüger, H.-H. et al. (Hg.)*: Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden: VS Verlag: 235-258.
- Kreckel, R.*, 2011: Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg. In: *Himpele, K., Keller, A. und Ortmann, A. (Hg.)*: Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag 47-60.

- Kreckel, R., 2012: Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: *Forschung & Lehre*, Heft 1: 80-82.
- Marginson, S., 2006: The Anglo-American University at its Global High Tide. In: *Minerva* 44: 65-87.
- Marginson, S. und van der Wende, M., 2009: Europeanisation, International rankings and Faculty Mobility: Three Cases in Higher Education Globalisation. In: *OECD (Hg.): Higher Education to 2030*, Band 2: 109-141.
- Mohrman, K., Ma, W. und Baker, D., 2008: The Research University in Transition: The Emerging Global Model. In: *Higher Education Policy* 21: 5-27.
- Meyer, J. W. und Schofer, E., 2005: Universität in der globalen Gesellschaft. Die Expansion des 20. Jahrhunderts. In: *Die Hochschule*, Jg. 14, Heft 2: 81-98.
- Nerad, M. und Heggelund, M. (Hg.), 2008: Toward a Global PhD? Forces & Forms in Doctoral Education Worldwide. Seattle: University of Washington Press.
- OECD, 2011: Education at a Glance 2011. OECD Indicators. Paris.
- Oberbreyer, M. (Hg.), 1878: Die Reform der Doctorpromotion. Eisenach: Kessinger Publishing (Reprint 2010).
- Paletschek, S., 2010: Was heißt ‚Weltgeltung deutscher Wissenschaft‘? Modernisierungsleistungen und -defizite der Universitäten im Kaiserreich. In: *Grüttner, M. et al. (Hg.): Gebrochene Wissenschaftskulturen. Universität und Politik im 20. Jahrhundert*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht: 29-54.
- Powell, S. und Green, H. (Hg.), 2007: The Doctorate Worldwide. New York: McGraw-Hill International.
- Rasche, U., 2007: Geschichte der Promotion in absentia. Eine Studie zum Modernisierungsprozeß der deutschen Universitäten im 18. und 19. Jahrhundert. In: *Schwinges, R. C. (Hg.): Examen, Titel, Promotionen*. Basel: Schwabe & Co AG: 275-351.
- Raubvargers, A., 2011: Global University Rankings and Their Impact. EUA Report. Brüssel.
- Reisz, R. D. und Stock, M., 2007: Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1990–2000). Bonn.
- Sadlak, J. (Hg.), 2004: Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bukarest.
- Salmi, J., 2009: The Challenge of Establishing World-Class Universities. Washington D.C.; World Bank Publications.
- Schreiterer, U., 2008: Traumfabrik Harvard. Warum amerikanische Universitäten so anders sind. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Schmeiser, M., 1994: Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Schubert, E., 1993: Die Geschichte der Habilitation, in: *Kössler, H. (Hg.): 250 Jahre Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg*. Festschrift. Erlangen: Universität Erlangen-Nürnberg Universitätsbibliothek: 115-151.
- Schwinges, R. C. (Hg.), 2001: Humboldt International. Der Export des deutschen Universitätsmodells im 19. und 20. Jahrhundert. Basel: Schwabe & Co AG.
- Wildavsky, B., 2010: The Great Brain Race. How Global Universities Are Reshaping the World. Princeton: Princeton University Press.
- Wissenschaftsrat, 2011: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion (Drs. 1704-11). Berlin: Wissenschaftsrat.

IV. Promotionswege und Qualifikationen

Zugänge zur Promotion. Welche selektiven Mechanismen enthält die wissenschaftliche Praxis?

Eine Doktorarbeit wird üblicherweise als individuelle Leistung verstanden, die originelle und innovative Erkenntnisse in die Wissenschaft einbringt. Die sozialen Prozesse, die den Hintergrund dessen bilden, was schließlich als individuell zurechenbares Ergebnis erscheint, werden dagegen selten öffentlich thematisiert. Dass die Wahrscheinlichkeit, einen gesellschaftlich anerkannten Bildungstitel zu erwerben, mit dem bereits gehaltenen sozialen Status einer Person steigt, ist vermutlich unausgesprochener Konsens, der meist aber unhinterfragt bleibt. Auch innerhalb der Wissenschaft und von wissenschaftlichen Akteuren selbst wird viel von persönlichen Leistungen und wenig von sozialen Voraussetzungen gesprochen.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung hat die Frage der Chancengleichheit im Bildungssystem und der Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsabschlüssen für verschiedene soziale Gruppen indes an Aufmerksamkeit gewonnen (vgl. bspw. Becker/Lauterbach 2004; Georg 2006; Krüger et al. 2010). Nicht erst seit dem „PISA-Schock“ wird, wie bereits in den sechziger Jahren, wieder danach gefragt, wie der sozioökonomische Status der Eltern, das Geschlecht, die Konfession und die Herkunftsregion den Bildungserfolg beeinflussen.

Mit vorliegendem Beitrag möchte ich das Verhältnis von sozialer Herkunft und Geschlecht zum Bildungsabschluss der Promotion ausloten. Dazu muss zunächst gefragt werden, inwiefern der Zugang zur Promotion in Deutschland, bezogen auf diese Kategorien, selektiv ist. Daran anschließend wird der Blick auf das wissenschaftliche Feld und seine Praxis gelenkt. Welchen Anteil hat die wissenschaftliche Praxis selbst an der *sozialen* Reproduktion des wissenschaftlichen Nachwuchses? Und welche Signale gehen vom Selbstverständnis der Betreuenden an potenzielle Promotionskandidaten und -kandidatinnen aus? Abschließend wird erörtert, inwieweit strukturierte Promotionsprogramme dabei helfen können, selektive Effekte zu mildern oder abzubauen.

Wie selektiv ist der Zugang zur Promotion in Deutschland?

Das deutsche Bildungssystem kann im internationalen Vergleich als eines der sozial selektivsten gelten (Breen et al. 2010; Shavit/Blossfeld 1993). Zur Selektivität des Zugangs zur Promotion lassen sich jedoch nur sehr begrenzt Aussagen treffen, denn bislang existiert keine systematische Erhebung zur Anzahl der Doktoranden, der Promotionsdauer oder zu Abbrecherquoten in Deutschland (Bosbach 2009: 157).

Fest steht, dass die Promotion zu den seltensten Bildungsabschlüssen in der Gesamtbevölkerung zählt. Aus dem Mikrozensus geht hervor, dass 0,9 Prozent der über 15-Jährigen im Jahr 2007 promoviert waren. Einen Hochschulabschluss gaben immerhin 6,8 Prozent an. Für welche Gruppen der Zugang besonders schwierig ist, lässt sich weitgehend nur indirekt erschließen. Konzentriert man sich auf zwei wichtige soziologische Kategorien, soziale Herkunft und Geschlecht, lassen sich Daten unterschiedlicher Qualität zu Tage fördern. So geht aus der 19. Sozialerhebung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden hervor, dass Studierende im Jahr 2009 zu 59 Prozent einer geho-

benen und hohen sozialen Herkunftsgruppe entstammten (BMBF 2009: 110). Aktuelle Zahlen über die soziale Herkunft von Studienabsolventen an deutschen Hochschulen existieren jedoch nicht, so bemängeln Holger und Tino Bargel (2010). Ebenso wenig gibt es Belege über die soziale Zusammensetzung derjenigen, die eine Promotion aufgenommen oder abgelegt haben. Bekannt sind lediglich Angaben zur Promotionsabsicht. Während nur ein Fünftel der Arbeiterkinder an Hochschulen die Promotion erwägt, liegt bei Studierenden mit akademischem Elternhaus der Anteil bei 36 Prozent. Hier gilt: „Je höher die soziale Herkunft [...] desto sicherer sind sich die Studierenden zu promovieren.“ (ebd.: 26)

Zur Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft lassen sich mittlerweile fundierte Fakten aufzeigen. Frauen sind seit den 90er Jahren zu ca. 50 Prozent unter den Studienabsolvent/innen und stellen mittlerweile 44 Prozent der Promovend/innen, sind unter den Inhaber/innen einer Professur jedoch noch immer nur zu 18 Prozent vertreten, W3-Professuren sind zu 13 Prozent von Frauen besetzt (GWK 2011). Die schlechtesten Chancen, eine hohe Position zu erlangen, bestehen für Frauen dabei gerade in jenen Fächern, in denen sie einen hohen Anteil unter den Studierenden stellen. So geht die Schere retrospektiver Verlaufsanalysen in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin am weitesten auseinander, und das heißt in Studienfächern, die einen Frauenanteil von 70 bis 80 Prozent aufweisen. Den Ingenieurwissenschaften und der Physik hingegen bleiben die wenigen Frauen auf dem Weg zur Professur nahezu erhalten (Lind/Löther 2007). Fächerübergreifend zeigt sich, dass der größte Einbruch weniger bei der Promotion, sondern vor allem danach erfolgt. Frauen qualifizieren sich mit ihrer Promotion seltener als Männer für eine wissenschaftliche Laufbahn. Zwar zeichnen sich bei den Berufungen in den letzten Jahren leicht positive Tendenzen ab (GWK 2011: 11), doch bleiben diese weit hinter den Erwartungen zurück, insbesondere wenn man in Betracht zieht, dass ihnen ca. dreißig Jahre universitäre Frauenförderung voraus gingen.

Trotz lückenhafter Datenlage ist also ersichtlich, dass die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses deutliche soziale Ungleichheiten aufweist. Diese betreffen sowohl die Herkunft als auch das Geschlecht der Aspiranten und Aspirantinnen und verstärken sich von einer Qualifikationsstufe zur nächsten, also im Bildungsprozess. Dabei sind die Unterschiede, darauf weisen Bargel und Röhl (2006) hin, nicht auf die Leistungen zurückzuführen: „Im Gegenteil: unter der studentischen Leistungselite fallen soziale Differenzen nach Geschlecht oder sozialer Herkunft beim Weg in den wissenschaftlichen Nachwuchs noch stärker aus.“ (ebd.: 21)

Wie lässt sich das erklären? Was geschieht im Bildungsprozess mit den Studierenden?

Zur Erörterung dieser Fragen lenke ich in diesem Beitrag den Blick auf das wissenschaftliche Feld, die dort dominierende Praxis und die sie verkörpernden Akteure. Damit gehe ich nicht davon aus, dass es allein „individuelle Entscheidungen“ sind, oder Kosten-/Nutzenkalkulationen „in Abhängigkeit verfügbarer Ressourcen“ (Becker/Hecken 2008: 6), die potenzielle Doktorandinnen und Doktoranden von ihrem Vorhaben zu promovieren „ablenken“. Vielmehr argumentiere ich mit Pierre Bourdieu, dass das wissenschaftliche Feld mit seinen immanenten Regeln selbst dazu beiträgt, neu hinzu kommende Akteure anhand von Kriterien auszusortieren und abzuweisen, die jenseits wissenschaftlicher Leistung liegen. Ins Zentrum rücken damit die Fragen: Wie selektiv ist die wissenschaftliche Praxis selbst? Welche Signale gehen von den impliziten Regeln des Feldes an den wissenschaftlichen Nachwuchs im Bildungsprozess aus? Welche Forderungen, abgesehen von fachlichen Leistungsanforderungen, stellt das Feld an seine potenziellen Akteure?

Wie selektiv ist die wissenschaftliche Praxis?

Bourdieu betrachtet Wissenschaft als soziales Feld und damit als einen gesellschaftlichen Bereich, welcher im sozialen Raum relativ unabhängig, und das heißt nach eigenen Regeln, funktioniert.¹ Diese Regeln werden durch die Akteure selbst verkörpert, reproduziert, aber auch transformiert. Die Akteure verkörpern einen (fach-)spezifischen Habitus, der über die Praxis des Feldes angeeignet wird und diese Praxis reproduziert. Sowohl die Regeln des Feldes als auch seine Funktionsweise sind auf konkurrierende Akteure ausgelegt, die um Reputation kämpfen, und das heißt darum, von den jeweils anderen Wissenschaftler/innen anerkannt zu werden. Dabei spielen messbare Leistungen fächerübergreifend die größte Rolle, wenn man die Akteure selbst fragt. Gemessen wird nicht nur an der Zahl der Publikationen, sondern vor allem an ihrem *impact* für die Fachgemeinschaft. Wissenschaftler/innen, die die Scientific Community dazu bewegen, ihre Ergebnisse und neuen Erkenntnisse als maßgeblich wahrzunehmen, können als besonders anerkannt gelten. Setzte man solche Maßstäbe für Doktorandinnen und Doktoranden, nähme man die Erntezeit allerdings der Saat vorweg. Denn in dieser Weise haben sich die (jungen) Leute noch nicht bewährt. Vielmehr müssen sie sich zunächst vor allem in den Augen derer bewähren, die ihre Promotion betreuen.

Im Folgenden möchte ich den Blick auf Akteure lenken, die maßgeblich an der Ausbildung und Betreuung des Nachwuchses an deutschen Universitäten beteiligt sind: Doktoreltern bzw. Doktorväter, denn letztere sind noch immer am häufigsten. Dabei beziehe ich mich auf eigene ethnographisch angelegte Studien über den wissenschaftlichen Alltag an deutschen Universitäten (Beaufays 2003) und in Exzellenzeinrichtungen.² Aus den Interviews der älteren Studie, die zwischen 1999 und 2001 geführt worden sind, geht hervor, dass Professoren und Professorinnen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv auf Zeichen absuchen, die ein Potenzial für die wissenschaftliche Laufbahn verheißen. Anders gesagt, sie suchen Ansätze habituelier Dispositionen, die feldkompatibel sind. Im Umgang mit Doktorandinnen und Doktoranden entwickeln die Betreuer/innen ihr Urteil, ob es sich um vielversprechenden, förderungswürdigen Nachwuchs handelt. Leistungsfähigkeit und exzellente Studienabschlüsse werden vorausgesetzt, garantieren jedoch nicht, dass Doktorandinnen und Doktoranden in den Augen der sie Betreuenden auch „das Zeug“ für eine wissenschaftliche Laufbahn zugeschrieben wird. Denn obgleich die Professorinnen und Professoren daran festhalten, einzig nach Leistung auszuwählen, werden, schaut man genauer hin, letztlich andere Kriterien herangezogen: Durchhaltevermögen, Disziplin, hohe Frustrationstoleranz, Bereitschaft zu ausgedehnten Arbeitszeiten und intrinsische Motivation (welche gerade durch die lange Anwesenheit am Arbeitsplatz bewiesen werden muss), werden genannt, wenn über viel versprechenden Nachwuchs gesprochen wird. Damit werden Zeichen (fach-)wissenschaftlichen Selbstverständnisses gesucht, welche über die *körperliche Präsenz* und Performanz der Aspirantinnen und Aspiranten dechiffriert werden.³ Hinzu

1 Zur Funktionsweise sozialer Felder und des wissenschaftlichen Feldes im Besonderen vgl. *Bourdieu/Wacquant* 1996 sowie *Bourdieu* 1988.

2 Es handelt sich um eine qualitative Teiluntersuchung des BMBF-Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“. Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union im Programm »Frauen an die Spitze« von 2007 bis 2012 gefördert. An der Gesamtuntersuchung waren zu Beginn 35, später 27 Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie 5 Hochschulen mit Zukunftskonzepten beteiligt. Das Projekt begleitet die Einrichtungen der Exzellenzinitiative wissenschaftlich hinsichtlich ihrer Gleichstellungskonzepte und -praxis. Die Untersuchung wird unter der Leitung von Prof. Dr. Anita Engels an der Universität Hamburg durchgeführt.

kommen die allgemeinen organisationalen Botschaften der deutschen Universität an den wissenschaftlichen Nachwuchs, welche vor allem signalisieren, dass eine erhebliche „biografische Risikotoleranz“ gefragt ist, wenn man in der Wissenschaft etwas werden will (Enders 2008: 90). Solche außerfachlichen Qualifikationen, die selten offen kommuniziert werden, können nicht bei allen potenziellen Doktorandinnen und Doktoranden vorausgesetzt, können nicht von allen gleichermaßen während des Studiums oder in der Promotionsphase erlangt werden. Unterschiedliche soziale Dispositionen bringen unterschiedliche Habitus hervor. Nicht alle sind mit der inkorporierten Praxis des wissenschaftlichen Feldes vereinbar. Wichtiger als das aber ist, dass diejenigen zugeschriebenen Eigenschaften, die Leistungsfähigkeit anzeigen, einem geschlechtlichen *bias* unterliegen. In diesem Sinne enthält die wissenschaftliche Praxis als solche selektive Mechanismen, die nicht allein nach Leistung sortieren – so eines der Ergebnisse meiner Studie, die nunmehr zehn Jahre alt ist.

Das Hochschulsystem hat seither einen starken Wandel durchlebt und die Meinungen der Professorinnen und Professoren darüber, was als angemessenes Nachwuchsprofil zu gelten hat, dürften sich geändert haben. Neue Formen der Promotion, wie Graduiertenschulen und andere strukturierte Formen der Qualifikation, gehören mittlerweile zu den angestrebten Zielen von Hochschulreformen. Die Exzellenzinitiative ist Impulsgeber solcher strukturierter Programme in der Nachwuchsqualifikation. Als wichtiges Förderkriterium für die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative gilt die „bestmögliche Betreuung und Herstellung einer frühestmöglichen Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Sondermann et al. 2008: 32). Doch was bestmögliche Betreuung ist und was sie in Abgrenzung zur Selbstständigkeit bedeutet, kann durchaus unterschiedlich ausgelegt werden.

Die folgenden Aussagen stammen aus Interviews mit *Principal Investigators* aus Einrichtungen der Exzellenzinitiative. Die Studie wurde im Rahmen der Studie „Frauen in der Spitzenforschung“ zwischen November 2009 und Oktober 2010 durchgeführt. Die Aussagen geben Einblick in das aktuelle Selbstverständnis von Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen, die als maßgebliche Forscher an der Exzellenzinitiative beteiligt sind. Sie alle betreuen Doktorandinnen und Doktoranden, die sowohl nach dem traditionellen Modell „individuell“ als auch in den neuen Graduiertenschulen „kollektiv“ promovieren. Was müssen die jungen Leute mitbringen, wenn sie hier als geeigneter Nachwuchs wahrgenommen werden wollen?

„Shining eyes. [...] Der Mensch muss von innen heraus getrieben sein, [...] man redet über Projekte und dann muss da ein Treiben kommen, eine Begeisterung kommen, die ich dann vielleicht eher bremsen muss, also ich möchte niemanden treiben.“ (Biologie)

„Es gibt Doktoranden, die sind selbstmotiviert und es gibt welche, die brauchen immer viel Anleitung, ne. Und die, die viel Anleitung brauchen, die haben es mit mir sowieso schlecht, das sag ich denen aber auch gleich schon. [...] Und das mein ich mit leistungsstark, also leistungsstark mehr im Sinne von selbstmotiviert.“ (Geowissenschaften)

3 Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Haffner 2007, die in einer quantitativen Studie zum Berufserfolg von Frauen und Männern in MINT-Fächern zeigt, dass die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit (also nicht die Nettoarbeitszeit als solche) den wichtigsten Ausschlag für den Berufserfolg gibt. Leistungsmerkmale treten dahinter deutlich zurück. Extensive Arbeitszeiten werden damit zu einer Form symbolischen Kapitals.

„Die müssen intellektuell begeisterungsfähig sein. Also, wer das nur als Brotberuf macht, ist da falsch. Ich kann Ihnen mal eine Anekdote erzählen, um zu zeigen, was sozusagen intellektuelle Begeisterungsfähigkeit – Ich hatte einen Mitarbeiter, [...] das ganze Haus [...] ist abgebrannt. Und was hat er gemacht? Er hat sich seinen Laptop unter den Arm genommen, ist im Schlafanzug aus dem Fenster gegangen [...]. Und wir fanden ihn nicht. Was war passiert? Er hatte jemanden getroffen und fing an, mit dem wissenschaftlich zu reden, vier Stunden lang, im Schlafanzug, mit dem Laptop unterm Arm. Das ist intellektuelle Begeisterungsfähigkeit.“ (Sozialwissenschaften)

Und das funktioniert auch in umgekehrter Richtung:

„Was ich so ein bisschen vermisse hier bei den Mitarbeitern in, ja, nicht nur in unseren Arbeitsgruppen, sondern insgesamt im Haus ist, [...] das Feuer, das brennt nicht hell genug. Dieser, dieser Drang zur Wissenschaft, dass das unbedingt das ist, was man machen möchte, der ist nicht so ausgeprägt, wie er sein müsste, um wirklich ganz weit nach vorne zu kommen.“ (Biochemie)

Vergleicht man die Aussagen von Professoren aus meinen älteren Interviews mit diesen neuen Zitaten, so haben sich in den letzten zehn Jahren das Selbstverständnis der Betreuer und ihr Blick auf Promovierende nicht geändert. Auch in den neuen Interviews werden eine Reihe von außerfachlichen Qualifikationen genannt, die als untrügliche Zeichen kreativen Forscherpotenzials gelten: Weiterhin ist die intrinsische Motivation dabei, die möglichst ein Ausmaß annehmen sollte, welches nur noch kanalisiert werden muss. Selbstständigkeit wird in der Tat geschätzt, insbesondere sollte man in der Lage sein, sich Hilfe bei jemand anderem als dem Doktorvater zu suchen. Ansonsten steht die Wissenschaft an zweiter Stelle, direkt nach dem nackten Leben. Das Feuer muss von innen brennen; ob das Haus in Flammen aufgeht, ist dagegen nebensächlich.

Solche Bilder können attraktiv, aber auch abstoßend auf Doktorandinnen und Doktoranden wirken. Es kommt sehr darauf an, auf welche soziale Disposition diese Botschaften treffen. Nicht jede/r ist geneigt und in der sozialen Lage, ohnehin prekär erscheinende Zukunftsperspektiven aufs Spiel zu setzen, um sich wissenschaftlichen Projekten mit ungewissem Ausgang zu widmen. Umgekehrt jedoch sehen oder *übersehen* die Betreuenden glänzende Augen, selbstständiges Arbeiten und unbedingten Einsatz für die Wissenschaft, je nachdem, mit wem sie es zu tun haben. Doktorandinnen werden diese Eigenschaften beispielsweise seltener zugeschrieben als Doktoranden, sie finden seltener Anerkennung für ihre Leistungen und werden mit größerer Selbstverständlichkeit ignoriert (vgl. Kraiss 2000).⁴ Davon bleiben auch solche Wissenschaftlerinnen nicht verschont, deren Karriereweg nach außen ungebremst verlaufen ist. So berichtet eine junge, erfolgreiche Nachwuchsgruppenleiterin aus den Lebenswissenschaften über ihre Promotionszeit:

„Also vielleicht musste ich [...] auch wirklich mehr machen als andere, weil ich halt, weil man mir nicht so viel zugetraut hat [...]. [...] Also, bei meiner Doktorarbeit war es auf jeden Fall so. Da habe ich wirklich un... Ich meine, ich war im zweiten Semester war ich im ersten Labor, im dritten Semester war ich dann da, wo ich auch meine Doktorarbeit gemacht hab und ich hab also wirklich mein ganzes Studium durch war ich praktisch mit im Labor. Und trotzdem wurde ich nie gefragt, an irgendwelchen anderen Projekten zu

4 In den Beiträgen des programmatischen Sammelbandes von Kraiss 2000 werden hierzu viele Faktoren benannt. Als einschlägig kann der Beitrag von Wennerås/Wold (ebd.) benannt werden, der zeigt, dass Leistungen nicht unabhängig von Geschlecht wahrgenommen werden können und allein die Angabe des weiblichen Geschlechts zur Herabstufung von Leistungserwartungen und -beurteilungen führt.

arbeiten. [...] Und irgendwann habe ich dann unabhängig von meinem Betreuer eine Kooperation angezettelt, was natürlich dem überhaupt nicht gepasst hat, der war dann stinksauer. Aber da ist es dann das erste Mal thematisiert worden, dass ich eigentlich, ich bin so viel da wie andere Leute, aber [...] bin nicht in demselben Maße eingebunden. Und daraufhin hat sich dann auch was für mich verändert und ich bin in andere Projekte eingebunden worden. Ja, aber bis dahin war es schon so, ja. Da gab es die Doktoranden, die mit dem Chef immer gesprochen haben und ich hab praktisch keine große Ansprache gehabt.“ (Interview aus 2011)

Die befragte Wissenschaftlerin lässt in diesem Zitat alle Zeichen fachspezifischen Selbstverständnisses aufleuchten, die von den Betreuenden geschätzt werden. Sie war anwesend im Labor, dem Zentrum lebenswissenschaftlicher Forschung. Sie hat selbstständig Kooperationen angeregt und brannte offenkundig für die Sache. Das jedoch schien nicht auszureichen, um als hoffnungsvolle Nachwuchswissenschaftlerin zu gelten. Es bedurfte vielmehr einer offenen Auseinandersetzung zwischen ihr und dem Doktorvater. Die Doktorandin musste unmissverständlich auf ihre Leistungsorientierung verweisen, um sichtbar zu werden.

Das Übersehen der ehemaligen Doktorandin in diesem Beispiel kann als Effekt sozialer Deklassierung verstanden werden. Geschlecht als askriptives Merkmal (Diewald/Faist 2011: 95) bewirkt gleichzeitig, dass alle weiteren möglichen Zuschreibungen über dieses Merkmal gefiltert werden. Dies funktioniert nicht mechanistisch, sondern über symbolische Grundlegungen, von denen nicht alle Habitus gleichermaßen beherrscht werden. Das heißt: nicht alle leistungsorientierten Frauen werden von allen Wissenschaftlern übersehen. Doch die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in der von Männern dominierten Wissenschaft eher übergangen werden, ist groß.⁵ Eine ähnliche Deklassierung kann vermutlich auch Personen mit nicht-akademischen Wurzeln treffen. Interessant ist in diesem Zusammenhang das Ergebnis von Leemann (2002) zur Chancengleichheit im Schweizer Wissenschaftssystem: Als wissenschaftliche Netzwerkerinnen sind Arbeitertöchter nicht erfolgreicher als Akademikertöchter, was für die Männer nicht gilt: Wissenschaftler mit niedrigerer sozialer Herkunft sind gegenüber ihren Kollegen aus akademisch gebildeten Elternhäusern in der Netzwerkbildung benachteiligt (ebd.: 208 ff). Das Fremdsein und als fremd wahrgenommen werden – die Zeichen sozialer Deklassierung, die von Geschlecht und Herkunft ausgehen können – wirken sich unterschiedlich aus, der Effekt ist jedoch der gleiche.

Die Mechanismen sozialer Selektivität der wissenschaftlichen Praxis sind komplexer, als sie sich an dieser Stelle ausbreiten lassen. Es kann jedoch festgehalten werden, dass die von etablierten Akteuren verkörperten Regeln und Praxen des wissenschaftlichen Feldes selbst dazu beitragen, potenzielle Promovierende auszuschließen. Das Wechselspiel von Positionen im Feld und sozialen Dispositionen der Akteur/innen ist ein Spiel, welches dazu neigt, die bestehende Ordnung des Feldes immer aufs Neue zu bestätigen und zu reproduzieren, obgleich seine Akteure in beständige Kämpfe um diese Ordnung verwickelt sind (vgl. Bourdieu 1993: 109). In diesem Spiel ist es daher wahrscheinlich, dass Akteur/innen gewinnen, die mit ihren Dispositionen dem Kräfteverhältnis des Feldes weitge-

5 „Die symbolische Effizienz des *negativen Vorurteils*, in der sozialen Ordnung gesellschaftlich institutionalisiert, rührt zum großen Teil daher, daß es sich aus eigener Kraft bestätigt. [...] (und das gleiche gilt offensichtlich für das positive Vorurteil, bei dem, auf den ersten Blick verständlicher, ein »Noblesse-oblige«-Effekt wirksam wird).“ (Bourdieu 1997: 162; Hvg. i. Org.) Somit kann es als Herrschaftseffekt gelten, wenn argumentiert wird, dass es in der Wissenschaft vermutlich deshalb weniger Frauen gebe, weil sie sich als nicht leistungsstark genug erwiesen. Der Zirkelschluss funktioniert, weil er eine Basis in der symbolischen Ordnung findet.

hend entsprechen. Es ist damit nicht ausgeschlossen, dass Akteur/innen das Feld „betreten“, deren Dispositionen den feldspezifischen Regeln in irgendeiner Form nicht entsprechen. Sie werden jedoch seltener Zugang erhalten.

Was ändern strukturierte Promotionsprogramme?

Welche der selektiven Mechanismen, die in der Promotionsphase verborgen liegen, können durch strukturierte Verfahren vermieden oder verändert werden? Die strukturierte Promotion hebt sich durch verschiedene Merkmale von herkömmlichen Verfahren zur Erlangung des Dokortitels in Deutschland ab. Die wichtigsten sind:

- Standardisierte Zulassungsverfahren
- Transparente Leistungskriterien
- Regulierte Dauer der Promotionsphase
- Multiple Betreuungsmodelle
- Kollektive Organisation der Ausbildung
- Stipendien/Finanzierungsmodelle

Der Erfolg strukturierter Promotionsprogramme gegenüber anderen Modellen in Deutschland wird augenblicklich noch erforscht (bspw. über das iFQ-Promovierenden-Panel ProFile). Was die strukturierte Promotion im Hinblick auf die Integration von Frauen und anderen im akademischen Feld benachteiligten Gruppen ändern oder verbessern kann, ist daher mangels allgemeiner Erfolgskriterien schwer zu beantworten (vgl. Moes 2010: 46). Dennoch kann gefragt werden, was sich im Hinblick auf folgende kritische Punkte ändern könnte:

- Ermutigung, mit einer Promotion zu beginnen
- Auswahlverfahren
- Betreuungs- und Mentorenverhältnis
- Finanzierung und Anbindung

Nach wie vor muss die Ermutigung, sich für eine Graduate School oder andere Promotionsprogramme zu bewerben, vom wissenschaftlichen Umfeld ausgehen. Hochschulen wählen nicht automatisch „die Besten“ aus jedem Jahrgang ihrer Absolvent/innen aus und versuchen, diese für eine Weiterqualifizierung zu gewinnen. Von daher ist diese erste Hürde weiterhin zu nehmen, bevor der nächste Schritt vollzogen werden kann. Das von Bargel und Röhl (2006) angesprochene Problem, dass die soziale Selektion gerade unter den leistungstärkeren Studierenden besonders ausgeprägt ist, kann allein über das Angebot strukturierter Programme also nicht gelöst werden.

Ein wichtiger Punkt jedoch wären transparente Leistungskriterien, die gerade jene ermutigen, die leistungstark sind. Je standardisierter Auswahlverfahren sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass Kandidatinnen und Kandidaten nach Leistung und nicht nach anderen Kriterien ausgewählt werden. Allerdings kommt es sehr darauf an, welche Leistungskriterien zugrunde gelegt werden und ob diese ausreichend objektivierbar sind. Das ist nicht in allen Fächern der Fall, wodurch sich ein unbeabsichtigter bias ergeben kann, der letztlich dazu beiträgt, das Profil der Doktorandinnen und Doktoranden zu homogenisieren, nicht jedoch das Verfahren an sich gerechter zu machen.

Die strukturierte Doktorand/innenausbildung ersetzt die vielfach kritisierte und in Deutschland übliche Meister-Schüler-Beziehung durch multiple Betreuungsmodelle. Einerseits sollen diese die einseitige Abhängigkeit von einem/einer Statushöheren minimieren. Andererseits können mehrgleisige, iterative Betreuungsformen mit mindestens zwei statusdifferenten Mentor/innen sowohl eine fachlich nahe Begleitung als auch eine gute Anbindung an die Kontaktnetzwerke etablierter Wissenschaftler/innen eher gewährleisten. Doch auch hier kommt es letztlich auf die Umsetzung an. Auch ausgeklügelte Mentorenmodelle können nur greifen, wenn die betreuenden Wissenschaftler/innen sich persönlich einsetzen wollen. Schriftlich festgelegte Abmachungen können dabei helfen, „Rechte und Pflichten beider Seiten“ zu regeln (Kehm 2010: 70), doch ersetzen sie nicht das Herzblut einer Betreuungsperson, die ihre Leute ganz nach vorne bringen möchte.

Der besondere Wille hierzu zeigt sich auch in der Finanzierung von Doktorand/innen und ihrer institutionellen Anbindung. Die Einbindung in ein strukturiertes Programm ist nicht notwendigerweise mit einer Finanzierung der Promotion verbunden. Hierüber entstehen neue Ungleichheiten oder werden Ungleichheiten weiter reproduziert. So promovieren Frauen noch heute unter anderen Bedingungen als Männer. Während Männer häufiger auf Mitarbeiterstellen promovieren, finanzieren Frauen ihre Qualifizierung öfter als ihre Kollegen über Stipendien oder andere externe Mittel, zum Beispiel über eine Anstellung in der Privatwirtschaft oder über die Eltern (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 117 ff.). Die kollektive Organisation der Ausbildung in strukturierten Programmen kann dazu beitragen, dass Kontakte zu Statusgleichen hergestellt und für den weiteren Verlauf der Karriere genutzt werden können. Doch bringt gerade eine externe Finanzierung eine geringere Anbindung an universitäre Netzwerke mit sich.⁶

Fazit

Die strukturierte Promotion greift Schwachstellen der in Deutschland noch immer überwiegend üblichen Individualpromotion auf. Ob sie dazu beiträgt, dass bislang benachteiligte Gruppen bessere Beteiligungschancen erhalten, lässt sich nicht pauschal beantworten. Zunächst geht es um den Zeitpunkt der Förderung. Für bildungsferne Gruppen kommt sie in der Promotionsphase zu spät, da der größte Teil der Auslese bereits vor Studienbeginn und dann nach Studienabschluss stattfindet. Für Frauen gilt dies nicht im selben Maße, da sie vermehrt *nach* absolvierter Promotion aus der wissenschaftlichen Laufbahn ausscheiden.

Weiterhin ist die Ausgestaltung der Promotionsphase wichtig, wenn es darum geht, die Motivation für die wissenschaftliche Laufbahn zu erhalten. Hierzu leisten die durchdachten Promotionsprogramme wertvolle Beiträge. Doch reichen sie zu kurz, wenn sie allein bei den Doktorandinnen und Doktoranden selbst ansetzen und sich darauf beschränken, den Nachwuchs mit den *soft skills* wissenschaftlicher Sekundärtugenden auszurüsten. Die Praxis des wissenschaftlichen Feldes hat selektive Wirkungen, die durch verbesserte Ausbildungsbedingungen während der Promotion allein nicht

6 Dass eine ungesicherte Finanzierung und geringere informelle Nähe zu Betreuungspersonen sich auf den Abschluss der Promotion negativ auswirken, zeigt die Studie von Maurer 2010.

beseitigt werden können. So haben beispielsweise die Gleichstellungspraxis und auch die einschlägige Forschung der letzten Jahre gezeigt, dass die Förderung von Wissenschaftlerinnen, die bei den Frauen selbst oder bei universitären und organisationalen Strukturen ansetzt, nur begrenzt zu einer höheren Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft geführt hat. Die Praxis der (vorwiegend männlichen) Akteure hingegen wird – insbesondere von ihnen selbst – selten hinterfragt. Professoren und auch Professorinnen sind zutiefst davon überzeugt, erfolgversprechenden Nachwuchs nach Leistungskriterien auszuwählen. Dieses Ideal soll ihnen auch gar nicht per se abgesprochen werden, nur zeigen Studien einen nicht zu unterschätzenden Einfluss weiterer Kriterien, der in den Auswahlprozess eingelagert ist.

Auch strukturierte Programme können nur begrenzt Abhilfe schaffen, wenn die Bedingungen der Anerkennung von Neulingen im wissenschaftlichen Feld unreflektiert bleiben. Selbst wenn standardisierte und transparente Leistungskriterien die Chancengleichheit fördern und es über veränderte Betreuungsmodelle gelingt, insbesondere den Betreuungsinteressen von Promovendinnen besser zu begegnen, bleibt daher zu befürchten, dass leistungsstarke Frauen – und Männer – der Wissenschaft weiterhin verloren gehen.

Literatur

- Bargel, H. und Bargel, T.*, 2010: Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. Arbeitspapier 202. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bargel, T. und Röhl, T.*, 2006: Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierenden surveys. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Beaufays, S.*, 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
- Becker, R., Engler, S., Lien, S. und Schäfer, S.*, 2002: Warten auf Godot. Eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: *Roloff, C. (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule*. Bielefeld: Kleine Verlag: 116-143.
- Becker, R. und Hecken, A. E.*, 2008: Warum werden Arbeiterkinder vom Studium an Universitäten abgelenkt? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 60, H. 1: 3-29.
- Becker, R. und Lauterbach, W.*, 2010: Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag.
- BMBF*, 2009: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Bosbach, E.*, 2009: Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Bourdieu, P.*, 1997: Die männliche Herrschaft. In: *Dölling, I. und Kraus, B. (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag: 153-217.
- Bourdieu, P.*, 1993: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

- Bourdieu, P.*, 1988: *Homo Academicus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, P.* und *Wacquant, L.*, 1996: *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Breen, R., Luijckx, R., Müller, W.* und *Pollak, R.*, 2010: Long term-trends in educational inequality in Europe: class inequalities and gender differences. *European Sociological Review* 26: 31-48.
- Diewald, M.* und *Faist, T.*, 2011: Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 21, H. 1: 91-114.
- Enders, J.*, 2008: Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr? Ein Beitrag zur Personalstrukturreform an den Hochschulen. In: *Matthies, H.* und *Simon, D. (Hg.)*: *Wissenschaft unter Beobachtung. Effekte und Defekte von Evaluationen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Georg, W. (Hg.)*, 2006: *Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- GWK (Hg.)*, 2011: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 15. Fortschreibung des Datenerhebungsmaterials (2009 und 2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. H. 22. Bonn.
- Haffner, Y.*, 2007: *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*. Leverkusen/Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kehm, B. M.*, 2010: Zur Attraktivität der deutschen Promotion im internationalen Vergleich. In: *Wintermantel, M. (Hg.)*: *Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum*. Hamburg: edition Körber-Stiftung: 68-78.
- Krais, B. (Hg.)*, 2000: *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Krüger, H.-H., Rabe-Kleberg, U., Kramer, R.-T., Budde, J.* und *Pfeiffer, F. (Hg.)*, 2010: *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Leemann, R. J.*, 2002: *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Zürich/Chur: Rüegger Verlag.
- Lind, I.* und *Löther, A.*, 2007: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, Jg. 29, H. 2: 249-271.
- Maurer, E.*, 2010: *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Moes, J.*, 2010: Die strukturierte Promotion in Deutschland. Erfolgskriterien und Stolpersteine. In: *Wintermantel, M. (Hg.)*: *Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum*. Hamburg: edition Körber-Stiftung: 42-52.
- Shavit, Y.* und *Blossfeld, H.-P. (Hg.)*, 1993: *Persistent Inequality. Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder: Westview Press.
- Sondermann, M., Simon, D., Scholz, A.-M.* und *Hornborstel, S.*, 2008: *Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase*. Bonn: iFQ Working Paper No. 5. Online unter: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf [Stand: 01.06.2012]
- Wennerås, C.* und *Wold, A.*, 2000: Vetterwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: *Krais, B. (Hg.)* 2000: *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag: 107-120.
- Zimmer, A., Krimmer, H.* und *Stallmann, F.*, 2007: *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Alte und neue Promotionswege im Vergleich. Die Betreuungssituation aus der Perspektive der Promovierenden in Deutschland

Angeregt durch die Reformen des Bologna-Prozesses zeichnet sich gegenwärtig in vielen Ländern das verstärkte Bemühen ab, neue Promotionsangebote in strukturierten Studiengängen, Graduiertenschulen und -zentren zu organisieren (vgl. hierzu exemplarisch Nerad / Heggelund 2008). Die Erwartungen an die strukturierten Promotionsprogramme waren und sind dabei hoch. In Deutschland wird insbesondere von Seiten der Wissenschaftspolitik in regelmäßigen Abständen die Notwendigkeit von Reformen als Maßnahme zur Überwindung von Schwachstellen in der Doktorandenausbildung beziehungsweise eine flächendeckende Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen empfohlen (Wissenschaftsrat 1997; 2002; 2011).

Alternativen zur klassischen „Meister-Schüler-Promotion“ bestehen dabei seit Längerem. Bereits Mitte der 1980er Jahre entstanden in Deutschland parallel zur „klassischen Promotion“ neue Organisationsformen, wie zum Beispiel die Kollegs der Fritz Thyssen Stiftung und der VolkswagenStiftung, und schließlich die Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), welche die weitere Entwicklung der strukturierten Doktorandenausbildung maßgeblich prägten. Die wohl sichtbarsten Veränderungen, die diesen Prozess begleiteten, betrafen die Auswahl der Promovierenden, die Formalisierung von Verfahren, die Einführung eines curricularen Kursprogramms und die Organisation der Betreuung.

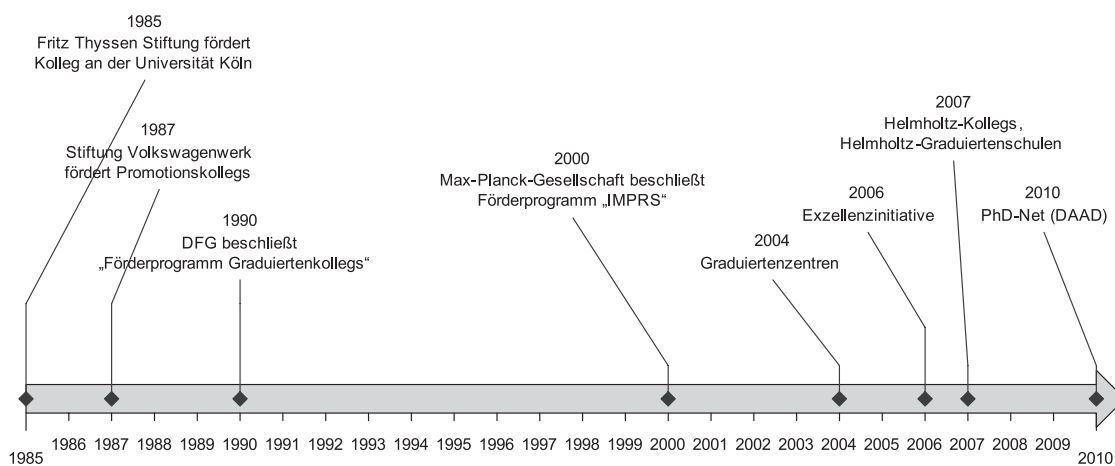
Wir möchten in unserem Beitrag *alte* und *neue* Modi der Promotion untersuchen. Dazu operationalisieren wir alt und neu anhand der formalen Mitgliedschaft in einem strukturierten Promotionsprogramm. Im Fokus dieses Beitrags steht dabei ein Vergleich der Betreuungsstrukturen zwischen alten und neuen Promotionsformen. Aus zweierlei Gründen erscheint uns diese Fokussierung wesentlich: Erstens kann davon ausgegangen werden, dass sich die Betreuungsstrukturen zwischen alten und neuen Formen der Promotion unterscheiden. Im ersten Fall findet die Betreuung in einem weitgehend unregelmäßigen „Meister-Schüler-Verhältnis“ statt (Berning/Falk 2006). Dagegen ist das Betreuungsverhältnis in strukturierten Promotionsprogrammen stärker reglementiert und formalisiert; die Verantwortlichkeiten sind auf beiden Seiten (zum Teil auch schriftlich) festgelegt. Zweitens sind mit der Betreuung der Promovierenden wesentliche Prozesse der Qualifizierung verbunden (Ben-David 1977//1992: 46; Hagstrom 1965: 9). Wie sehr Promovierende in die Forschungspraxis einbezogen oder in welcher Weise den Promovierenden fachliche und methodische Standards vermittelt werden, hängt dabei – neben vielen weiteren Faktoren – von der mehr oder weniger stark professionalisierten Begleitung der Promovierenden und ihrer Einbindung in Forschungsvorhaben ab. Halse und Malfroy (2010: 83) sprechen in Bezug auf das Verhältnis zwischen Doktorand und Betreuer/Betreuerin in diesem Zusammenhang von einer „learning alliance“.

Um einen systematischen Vergleich zwischen alten und neuen Formen der Promotion vornehmen zu können, zeichnen wir zunächst die wesentlichen Entwicklungslinien der strukturierten Doktorandenausbildung nach. Im Anschluss daran setzen wir die beschriebenen Veränderungen ins Verhältnis zu den Bewertungen durch die Promovierenden. Anhand eines Soll-Ist-Vergleichs der Betreuungserwar-

tungen und -leistungen wird die Frage diskutiert, in welchem Verhältnis die auf formaler Ebene stattfindenden strukturellen Veränderungen in der Doktorandenbetreuung zu den subjektiven Bewertungen der Betreuung durch Promovierende stehen.

Während die Förderangebote der Begabtenförderwerke, Forschungsförderorganisationen und außeruniversitären Einrichtungen in ihren Grundzügen bekannt sind, klafft eine erhebliche Informationslücke in Bezug auf strukturierte Promotionsangebote, die auf der Ebene einzelner Hochschulen, Fakultäten und Fachbereiche angesiedelt sind. Informationen über deren Struktur liegen derzeit nur begrenzt vor. Bislang basieren die Versuche, einen entsprechenden Überblick zu erhalten, auf Ergebnisauswertungen von Websites (Herz et al. 2011; Bosbach 2011: 36).

Abbildung 1: Entwicklungsphasen der strukturierten Doktorandenausbildung in Deutschland



Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, wurde das Angebot an strukturierten Promotionsprogrammen in den 1990er Jahren und Anfang 2000 im Wesentlichen von zwei großen Wissenschaftsorganisationen, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft, geprägt. In den letzten zehn Jahren kam es zu einer massiven Angebotserweiterung durch Forschungsfördereinrichtungen, Begabtenförderwerke, Stiftungen und Hochschulen (vgl. BMBF 2008). Hierzu zählen zum Beispiel Promotionskollegs der Heinrich-Böll-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung sowie Promotionsprogramme der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft. Insbesondere die Exzellenzinitiative bewirkte schließlich in größerem Umfang den Aufbau von Graduiertenschulen (Sondermann et al. 2008)¹.

Die Entwicklung der strukturierten Promotion wird von institutionellen Veränderungen auf der Ebene der Hochschulen begleitet. Folgt man institutionalistischen Erklärungsansätzen (DiMaggio/Powell 1983; Krücken/Röbken 2009; Meyer/Scott 1983), dann lassen sich die Entwicklungen in der Doktorandenausbildung als Ergebnis eines formalen Homogenisierungs- und Anpassungsprozesses

¹ Die in der ersten Runde der Exzellenzinitiative geförderten 39 Schulen werden zukünftig um 12 weitere in der zweiten Runde erfolgreiche Konzepte erweitert, während die Förderung von sechs Graduiertenschulen ausläuft.

beschreiben, der Anfang der 1990er Jahre mit der Einrichtung der DFG-Graduiertenkollegs begann: Auf der Suche nach geeigneten Formen dienten die Graduiertenkollegs ihren Nachahmern an Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen und Forschungsfördereinrichtungen als organisationale Vorbilder, die den wissenschaftspolitischen Erwartungen entsprachen. Diese Anfangsphase war geprägt von einer Situation des gegenseitigen Beobachtens, in der den DFG-Graduiertenkollegs eine Vorreiterrolle und ihren Strukturen und Praxen eine innovative Zugkraft zugeschrieben wurde. Durch die Isomorphie ihrer Strukturen kam es letztlich zu einer immer deutlicher werdenden institutionellen Angleichung zwischen den Promotionsprogrammen, die sich dadurch auszeichnete, dass Hochschulen ab den 1990er Jahren damit begannen, die charakteristischen Strukturen der Graduiertenkollegs (kompetitives Auswahlverfahren, curriculares Lehrangebot, formalisierte Betreuung) zu übernehmen und mit vorhandenen Programmen und Promotionsstudiengängen zu kombinieren. Einige Förderorganisationen, wie zum Beispiel die Helmholtz-Gemeinschaft oder die Max-Planck-Gesellschaft, reagierten mit der Einführung vergleichbarer Förderlinien (zum Beispiel Helmholtz-Kollegs). Heute tragen darüber hinaus die Wettbewerbsbedingungen der Exzellenzinitiative dazu bei, dass die strukturierte Doktorandenausbildung weitere Veränderungen erfährt.

Auch wenn die strukturierten Programme in Bezug auf ihre formalen Strukturen Gemeinsamkeiten aufweisen, ist die Promotionslandschaft in Deutschland heute weit mehr durch eine „Gemischtwarenladen-Situation der strukturierten Promotionsmodelle“ (Bosbach 2011: 88) gekennzeichnet als durch Homogenität, wie sie nach den institutionalistischen Erklärungsansätzen zu erwarten wäre. Hinter den formal ähnlichen Strukturen verbergen sich auf der Ebene einzelner Programme unterschiedliche Praxen und Umsetzungen. So sind die Grenzen formaler Mitgliedschaften in den strukturierten Promotionsprogrammen teilweise sehr unterschiedlich; ob und unter welchen Bedingungen die Promovierenden zum Beispiel Reisemittel oder finanzielle Zuschüsse für Konferenzbesuche erhalten, kann stark variieren; Art und Anzahl formaler Leistungsnachweise variiert, ebenso der Verpflichtungscharakter bestimmter Angebote. So wenig wie einer formalen Programmmitgliedschaft zwangsläufig eine strukturierte Doktorandenausbildung zugrunde liegen muss, so wenig lässt sich aus dem Fehlen einer entsprechenden Mitgliedschaft auf die Abwesenheit strukturierter Prozesse in der Promotion schließen. Auch für die Doktorandenbetreuung kann angenommen werden, dass die formalstrukturellen Veränderungen, die beispielsweise durch die Einführung der Gruppenbetreuung und formalen Betreuungsvereinbarungen entstehen, auf der operativen Ebene einzelner Programme in unterschiedlichem Maße in die Praxis umgesetzt werden.

Gleichwohl scheinen einige Entwicklungstrends bei der Gestaltung strukturierter Promotionsprogramme länderübergreifend zu sein (Nerad/Heggelund 2008: 314):

- Formalisierte Betreuungs- und Mentoringstrukturen: Die Betreuung der Doktoranden wird in einigen Ländern bereits systematisch durch formale Vereinbarungen organisiert. An der Betreuung sind in der Regel mehrere Hochschullehrer beteiligt.
- Wettbewerb im Zugang zur Promotion: Zunehmend wird der traditionelle Zugang zur Promotion – in der Regel über die Auswahl durch einen Hochschullehrer – durch ein wettbewerblich organisiertes Modell der „Admission“ ersetzt.
- Evaluationen und Leistungsbewertungen: In dem Maße, in dem die Doktorandenausbildung stärker in das Handlungsfeld der Hochschulen rückt, wird sie zunehmend auch Gegenstand von formalen Qualitätskontrollen, Hochschulrankings und -evaluationen.

- Die Herausbildung eines „Fellowship-Modells“: In Analogie zum US-amerikanischen Modell des „research fellows“ erhalten Promovierende eine zeitlich begrenzte Finanzierung, die an klare Performance-Standards sowie zu erbringende Leistungen während der Laufzeit der Promotion gekoppelt ist.
- Die Vermittlung von außerfachlichen Qualifikationen: Zur Vorbereitung auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt werden den Promovierenden außerfachliche Fähigkeiten vermittelt. In vielen Ländern ist ein entsprechendes Kursangebot bereits verpflichtender Bestandteil der Doktorandenausbildung.
- „Fast-Track-Modelle“: Einige Länder gehen dazu über, den Bachelor-Abschluss als promotionsberechtigenden Abschluss einzuführen. Bislang sind derartige Modelle in Deutschland insbesondere an Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative entstanden (Sondermann et al. 2008).

Für einige dieser Punkte weisen jüngere empirische Analysen zumindest darauf hin, dass die Reformen auf der Ebene der Doktorandenausbildung allein zwischen 2007 und 2010 in vielen europäischen Ländern offenbar zu massiven Veränderungen geführt haben. Legt man die letzten Erhebungen der *European University Association* (EUA) zugrunde (Sursock/Smidt 2010), dann hat sich zum Beispiel der Anteil derjenigen *higher education institutions*, die außerfachliche Kursangebote in der Promotionsphase vorsehen, von 49 Prozent (2007) auf 72 Prozent (2010) erhöht. Im selben Zeitraum hat sich der Anteil der Institutionen, die strukturierte Doktorandenprogramme anbieten, von etwa 30 auf etwa 50 Prozent erhöht (ebd.). Es bleibt somit zu konstatieren, dass sich in den letzten Jahren nicht nur in Deutschland massive institutionelle Veränderungen in der Doktorandenausbildung abzeichnen. Die Veränderungen – darauf weisen die wenigen länderübergreifenden Studien hin (Nerad/Heggelund 2008; Schreiterer 2008) – haben insbesondere auf der Ebene *formaler Organisationsstrukturen* stattgefunden.

Die Entwicklungen in der Doktorandenausbildung wurden mit Blick auf die strukturierten Programme ab den 1990er Jahren in Deutschland vielfach kritisch diskutiert. Die Diskussion kulminierte schließlich in zwei „Bedrohungsszenarien“: Einerseits richtete sich die Kritik gegen eine übermäßige Verschulung der Promotion, die durch den Bologna-Prozess vorangetrieben und in einigen Disziplinen als Problem wahrgenommen wurde. Im Fokus stand die Befürchtung, dass angesichts des verpflichtenden Studienprogramms der originäre Forschungscharakter der Promotion in den Hintergrund rücken würde (Schreiterer 2008). Die Deutsche Physikalische Gesellschaft hebt in einem Positionspapier aus dem Jahre 2007 hervor, dass insbesondere die zusätzliche Belastung der Promovierenden durch verpflichtende Lehrveranstaltungen ein zentrales Problem darstelle. Dies geht laut der Deutschen Physikalischen Gesellschaft zu Lasten der Forschung und gefährdet die im internationalen Vergleich günstigen Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen in der Physik (Deutsche Physikalische Gesellschaft 2007). Andererseits zielte die Kritik auf das gesamte Modell der strukturierten Promotion ab. Aus den Reihen der Ingenieurwissenschaften und der Informatik wurde zum Beispiel befürchtet, dass durch die Ausweitung der strukturierten Promotion die typischen für den Arbeitsmarkt notwendigen Prozesse des Kompetenzerwerbs erodieren würden. Favorisiert wurde die Promotion auf einer „klassischen“, durch die Universität oder einen Drittmittelgeber finanzierten Mitarbeiterstelle (acatech 2008: 19).

Diese kritischen Positionen scheinen keine Einzelfälle zu sein, sondern geben offenbar ein weit verbreitetes Meinungsbild unter Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen wieder: Aus der iFQ-Wissenschaftlerbefragung, einer repräsentativen Befragung von Professoren und Professorinnen, wissen wir, dass die Ausdehnung der strukturierten Doktorandenausbildung nur von einem vergleichsweise geringen Anteil der Professoren und Professorinnen (39 Prozent) als geeignete Maßnahme zur Verbesserung des Wissenschaftsstandortes Deutschland gewertet wird (Böhmer et al. 2011: 116)².

Neue Betreuungsverhältnisse in der strukturierten Promotion

Mit der Verbreitung strukturierter Promotionsprogramme setzen sich zunehmend (mehr oder weniger stark) formalisierte Prozesse und Verfahren durch, die in Abhängigkeit von Fachtraditionen verschiedene Ausprägungen annehmen können. Nach unseren Beobachtungen kommt es dabei zu einer graduellen Abstufung zwischen stärker und schwächer formalisierten Strukturen.

Formelle Strukturen haben sich insbesondere in Bezug auf die Betreuung von Promovierenden etabliert. In Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen werden die Aufgaben, Rechte und Pflichten sowohl seitens der Promovierenden als auch auf Seiten der betreuenden Hochschullehrer schriftlich fixiert. Mithilfe von Betreuungsvereinbarungen soll ein höheres Maß an Verbindlichkeit und Transparenz im Betreuungsverhältnis geschaffen und dadurch die Gefahr der Willkür, die ein unregelmäßiges Betreuungsverhältnis birgt, minimiert werden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) veröffentlichte Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen, zum Beispiel hinsichtlich der Ziele der Promotion, der Bearbeitungsdauer sowie der Aufgaben und der zu erbringenden Leistungen der Promovierenden (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008). Wir möchten im Folgenden Veränderungen in den Strukturen der Doktorandenbetreuung mithilfe von vier Merkmalen beschreiben, anhand derer sich die strukturellen Rahmenbedingungen der Betreuung inner- und außerhalb von Promotionsprogrammen greifen lassen:

- Anzahl der Betreuer/innen: Ein wesentliches Reformziel von Promotionsprogrammen besteht darin, die Betreuung durch die Einführung von Gruppenbetreuung zu verbessern und so einer (persönlichen) Abhängigkeit von einzelnen Betreuern entgegenzuwirken.
- Häufigkeit der Berichterstattung an den/die Hauptbetreuer/in: Wichtige Aufgabe der Hochschullehrer ist es, durch kritisches Feedback sicherzustellen, dass die wissenschaftliche Arbeit den fachlichen Anforderungen entspricht. In welcher Regelmäßigkeit die Promovierenden über den Stand der Promotion berichten, soll als Maß dafür dienen, wie stark dieser Verantwortung in der Praxis Rechnung getragen wird.
- Schriftliche oder mündliche Zielvereinbarungen: Das für die traditionelle Promotion typische intransparente und unregelmäßige Betreuungsverhältnis soll – gemäß den Reformvorstellungen – mit der Fixierung von Promotionszielen und Betreuungsvereinbarungen von einer stärker geregelten Betreuung abgelöst werden, die u.a. persönliche Abhängigkeiten verhindert, Verfahren transparenter macht und Verbindlichkeiten klarer definiert (Wissenschaftsrat 2011).

2 Eigene Berechnungen

- Spektrum der besuchten Kurse: Die Implementation von promotionsbegleitenden Kursen ist Kernbestandteil jedes Promotionsprogramms. Das Spektrum der besuchten Kurstypen steht für die (fachliche) Breite des Kursangebots.

Empirische Ergebnisse

Wir greifen in unserem Beitrag auf Daten des Promovierendenpanels ProFile zurück³. Mithilfe des Promovierendenpanels werden auf Grundlage von regelmäßigen Befragungen unter Promovierenden Informationen zu Promotionsbedingungen, Promotionsverläufen und (zukünftig) zum beruflichen Verbleib der Promovierten erhoben (Hauss et al. 2012, im Erscheinen).

Die Grundlage unserer empirischen Auswertungen bilden Antworten von Promovierenden, die ihre Dissertation voraussichtlich an einer der teilnehmenden sieben Universitäten⁴ ablegen werden (N=2.935). Da keinerlei Informationen über die Grundgesamtheit der Promovierenden in Deutschland vorliegen, ist die Aussagekraft der Ergebnisse zunächst nur für die teilnehmenden Universitäten repräsentativ.

Wir beschränken uns für die folgenden Ergebnisdarstellungen auf fünf verschiedene Fächer(-gruppen), welche die Breite der fachkulturellen Unterschiede in der Doktorandenausbildung und der beruflichen Verwendung des Dokortitels widerspiegeln: Sprach- und Kulturwissenschaften (n=359)⁵, Sozialwissenschaften (n=243)⁶, Biologie (n=498), Physik (n=178) und Elektrotechnik/Informatik (n=108). Einzelne Fächer weisen eigene Dynamiken auf, weshalb keine Schlussfolgerungen auf andere Fächer oder auf die Gesamtheit des Samples gezogen werden können (vgl. hierzu Kaulisch / Hauss 2012).

Im Rahmen der ProFile-Befragungen wird ein weiter Begriff von „Mitgliedschaft in einem Promotionsprogramm“ verwendet. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass zum Beispiel auch „assoziierte Mitglieder“ oder Gasthörer, die formal Mitglied eines Programms sind, zugeordnet werden können. Etwa 70 Prozent unserer befragten Biologen, etwas mehr als 50 Prozent der befragten Physiker, etwas mehr als 40 Prozent der Sozialwissenschaftler und etwas mehr als 30 Prozent der Ingenieurwissenschaftler gaben an, formal Mitglied in einem Promotionsprogramm zu sein. Mit etwa 25 Prozent fällt dieser Anteil unter den Sprach- und Kulturwissenschaftlern am geringsten aus.

3 Das Promovierendenpanel ProFile hat zum Ziel, Veränderungen in den Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen, den Promotionserfolg sowie die beruflichen Werdegänge der Promovierten zu untersuchen und somit Informationslücken in Bezug auf die Doktorandenausbildung in Deutschland zu schließen. ProFile ist die erste Promovierendenbefragung in Deutschland, die im Längsschnitt durchgeführt wird (weitere Informationen unter: www.promovierendenpanel.de)

4 Im Einzelnen sind hier folgende Universitäten zu nennen: Universität Kassel, Humboldt-Universität zu Berlin, Universität Heidelberg, Freie Universität Berlin, Universität Hannover, Universität Jena und Universität Osnabrück. Seitdem sind mit der Universität Magdeburg und der Goethe Graduate Academy (GRADE) der Universität Frankfurt am Main weitere Universitäten hinzugekommen.

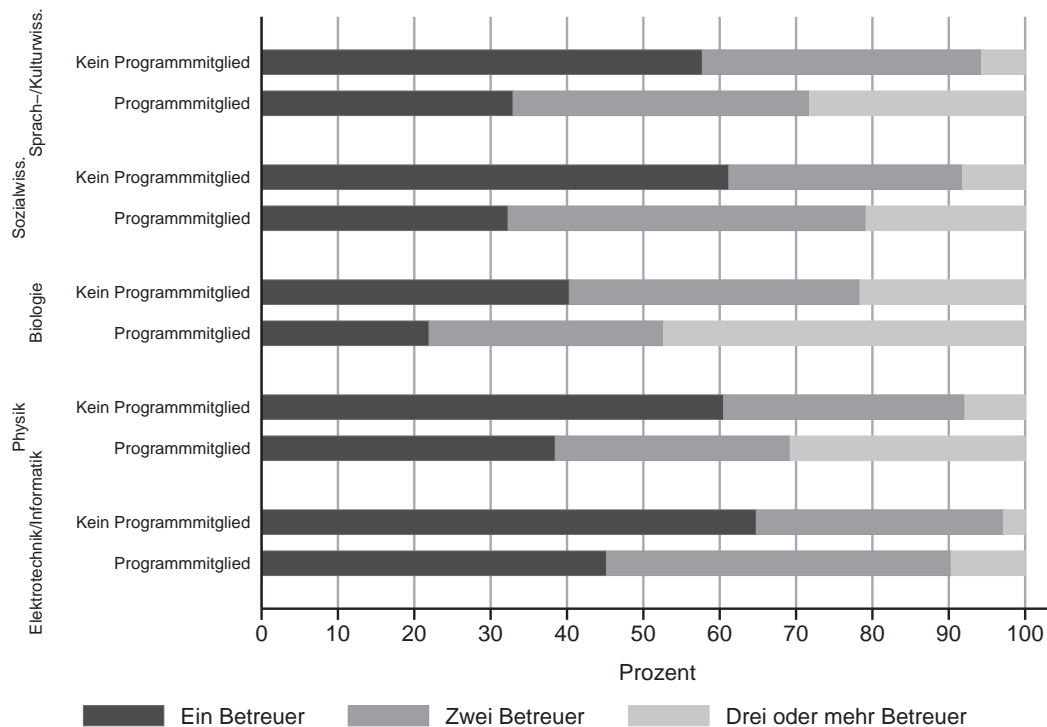
5 Die Sprach- und Kulturwissenschaften umfassen Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft, Altphilologie, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik, Slawistik/Baltistik/Finno-Ugristik, Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften, Kulturwissenschaften im engeren Sinne (Ethnologie, Volkskunde) und Regionalwissenschaften.

6 Die Sozialwissenschaften wurden aus den Sozial- und Politikwissenschaften gebildet.

Die Anzahl der Betreuer/innen

Die Gruppenbetreuung ist bei Mitgliedern von Promotionsprogrammen – unabhängig vom Fach – deutlich häufiger anzutreffen als bei Nicht-Mitgliedern. Noch entscheidender als die Programmmitgliedschaft ist allerdings das Fach für die Anzahl der betreuenden Hochschullehrer. Während knapp 40 Prozent der Promovierenden der Biologie angaben, drei oder mehr Betreuer/innen zu haben, sind es in der Elektrotechnik/Informatik nur fünf Prozent (vgl. hierzu Abbildung 2).

Abbildung 2: Anzahl der Betreuer/innen nach Fach und Programmmitgliedschaft. Angaben in Prozent, N=1283



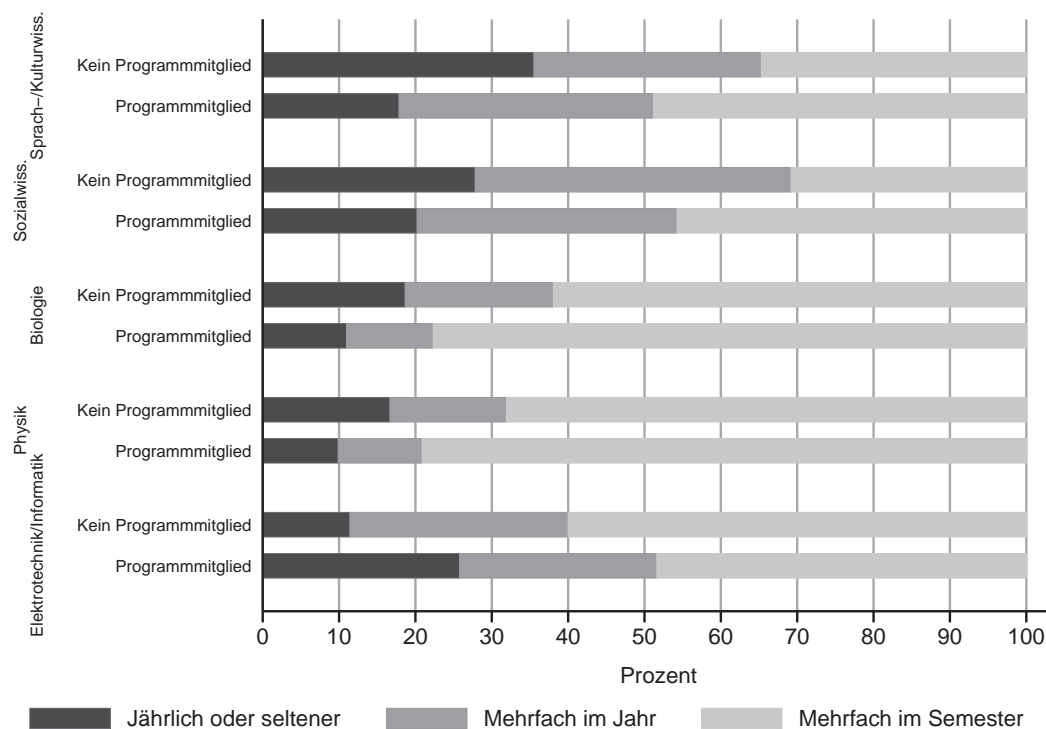
Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

In den Promotionsprogrammen ist die Gruppenbetreuung durch drei oder mehr Betreuer/innen im Vergleich stärker verbreitet (s. Abbildung 2). Zu erwarten ist dies insofern, als in strukturierten Promotionsprogrammen die Gruppenbetreuung häufig in Betreuungsvereinbarungen festgelegt wird. Die Gruppenbetreuung ist dabei durchaus auch in Betreuungskontexten außerhalb der Programme üblich. Worin sich die Form der Gruppenbetreuung in strukturierten Programmen von vergleichbaren Konzepten außerhalb der Programme (etwa in Forschungsgruppen) unterscheidet, darüber lassen sich derzeit keine Aussagen treffen. Genausowenig ist bekannt, ob die Form der Gruppenbetreuung aus der Perspektive der Promovierenden als eine effizientere Form der Betreuung wahrgenommen wird.

Die Häufigkeit der Berichterstattung an die Betreuer/innen

Bei vier der fünf untersuchten Fächer zeigt sich, dass Mitglieder in Promotionsprogrammen hinsichtlich der Häufigkeit der Berichte an die Hauptbetreuer deutlich stärker in die Pflicht genommen werden als die Nicht-Mitglieder, beziehungsweise aus eigener Motivation häufigere Treffen mit dem/der Betreuer/in einfordern. Die Häufigkeit der Berichterstattung der Promovierenden an die Hauptbetreuer fällt im Fächervergleich allerdings sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 3). Während knapp drei Viertel der Promovierenden aus der Biologie und der Physik ihrem/r Betreuer/in mehrfach im Semester über den Fortschritt ihrer Promotion berichten, liegt dieser Anteil sowohl unter den Sprach- und Kulturwissenschaftlern als auch unter den Sozialwissenschaftlern bei knapp 38 Prozent.

Abbildung 3: Häufigkeit der Berichte an den/die Hauptbetreuer/in nach Fach und Programmmitgliedschaft. Angaben in Prozent, N=1272

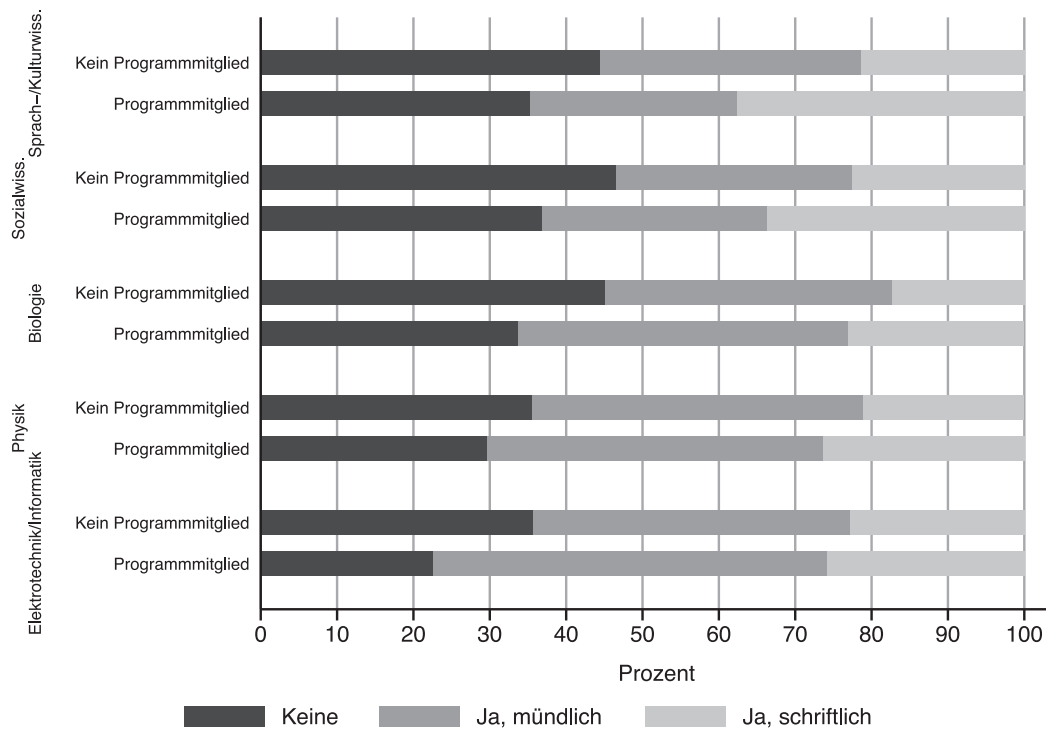


Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

Schriftliche oder mündliche Ziel- und Betreuungsvereinbarungen

Befragte mit und ohne Programmmitgliedschaft geben zu ähnlich hohen Anteilen an, schriftliche oder mündliche Zielvereinbarungen eingegangen zu sein. Nur ein kleiner Teil der Befragten in den ausgewählten Fächern hat offenbar eine schriftliche Ziel- und Betreuungsvereinbarung mit ihrem/r Betreuer/in getroffen (s. Abbildung 4). Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass die Doktorandenbetreuung in vielen Fällen noch nicht streng formalisiert abläuft. Daraus lässt sich allerdings nicht der Schluss ziehen, dass die Betreuungspraxis zwischen formalisierten und nicht-formalisierten Formen unterschiedlich ausfällt – sie ist im letzteren Fall eben nur nicht schriftlich geregelt. Zeigen sich für die Anzahl der Betreuer und die Häufigkeit der Berichterstattung (s. Abbildung 2 und Abbildung 3) teilweise deutliche Fächerunterschiede, sind diese hinsichtlich des Vorliegens schriftlicher oder mündlicher Zielvereinbarungen nicht zu erkennen.

Abbildung 4: Schriftliche oder mündliche Ziel- und Betreuungsvereinbarungen nach Fach und Programmmitgliedschaft. Angaben in Prozent, N=1274

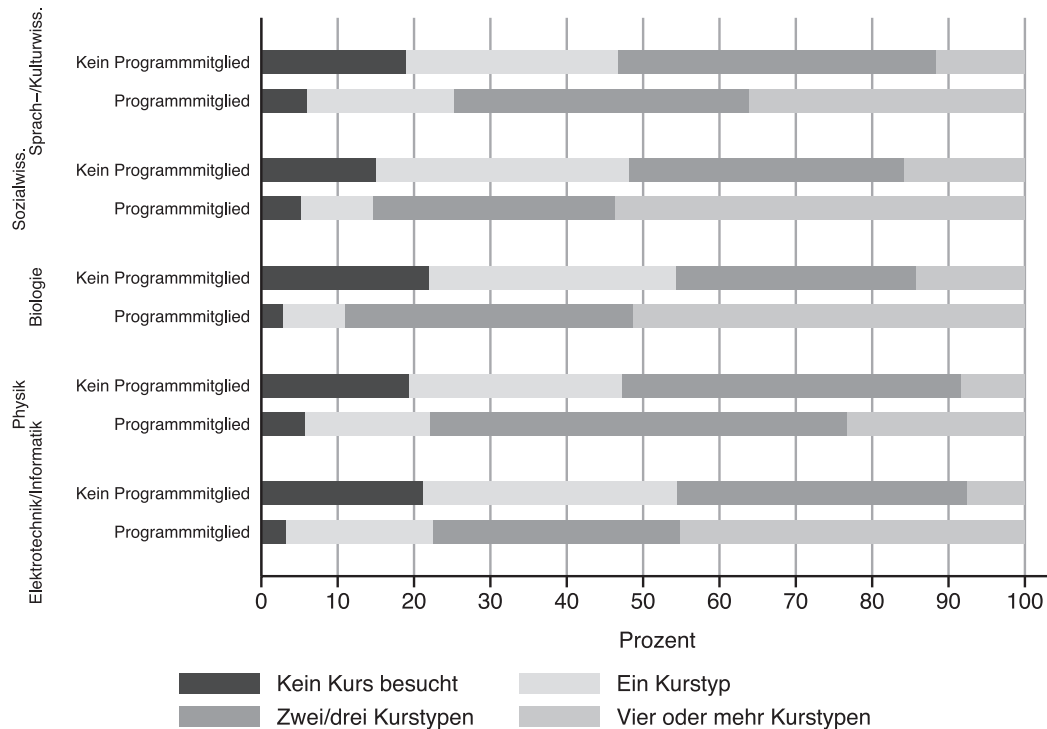


Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

Das Spektrum der besuchten Kurse

Im Vergleich zu den Nicht-Mitgliedern nehmen über alle Fächer hinweg Programmmitglieder zu einem deutlich höheren Anteil an vier oder mehr Kursen innerhalb eines Jahres teil (s. Abbildung 5). Die Promovierenden der hier untersuchten Fächer berichten über eine sehr hohe Spannweite der von ihnen in den letzten zwölf Monaten besuchten Kurse (zum Beispiel Sprachkurse, (inter-)disziplinäre Kurse, s. Abbildung 5). Die Unterschiede zwischen den Fächern hinsichtlich des Spektrums besuchter Kurse sind beträchtlich. Während nur 56 Prozent der Promovierenden aus der Elektrotechnik/Informatik angeben, mehr als zwei Kurstypen besucht zu haben, sind es in der Biologie 77 Prozent.

Abbildung 5: Spektrum der in den letzten zwölf Monaten besuchten Kursen nach Fach und Programmmitgliedschaft. Angaben in Prozent, N=1253



Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

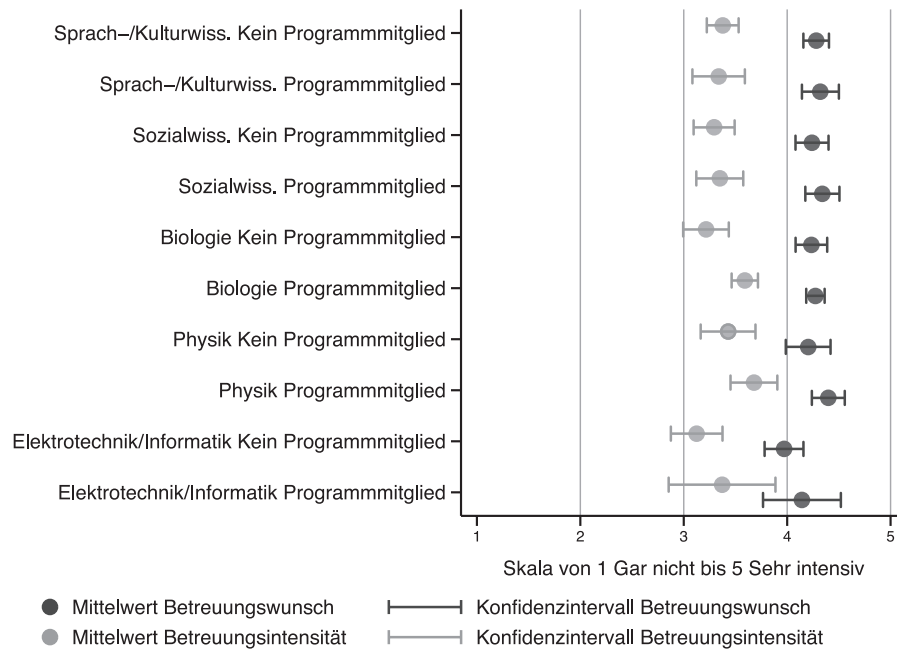
Insgesamt ist in Abbildung 5 erkennbar, dass Programmmitglieder vergleichsweise häufig Kurse besuchen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass Promovierende ohne Programmmitgliedschaft – wenngleich nicht ganz so häufig – ebenfalls an Kursen partizipieren.

Wie bewerten Promovierende die Betreuungssituation?

Um ein differenziertes Bild darüber zu erhalten, wie Promovierende ihre Betreuungssituation bewerten, wird zunächst ein Blick auf das Verhältnis zwischen der von den Promovierenden *erwünschten* und der *tatsächlich erhaltenen* Betreuungsintensität geworfen. In der ProFile-Befragung wurden die Promovierenden auf einer 5er Skala gefragt, welche Intensität sie sich in der Betreuung in verschiedenen Bereichen wünschen und welche Intensität sie in der Realität in diesen Bereichen erfahren. Die Differenz zwischen dem geäußerten Wunsch und der Realität bezeichnen wir als wahrgenommenes Betreuungsdefizit.

In Abbildung 6 sind die Mittelwerte der erhaltenen sowie der erwünschten Betreuungsintensität mit den 95 Prozent Konfidenzintervallen nach Programmmitgliedschaft und Fach für die Betreuung bei inhaltlichen Fragen dargestellt. Ein Wert von 5 bedeutet eine sehr intensive Betreuung und ein Wert von 1 entspricht gar keiner Betreuung. Wenngleich sich in Abbildung 6 zeigt, dass der Wunsch nach Betreuung größer ist als die erfahrene Betreuungsintensität, ist die Mehrzahl der Promovierenden mit ihrer Betreuung zufrieden.

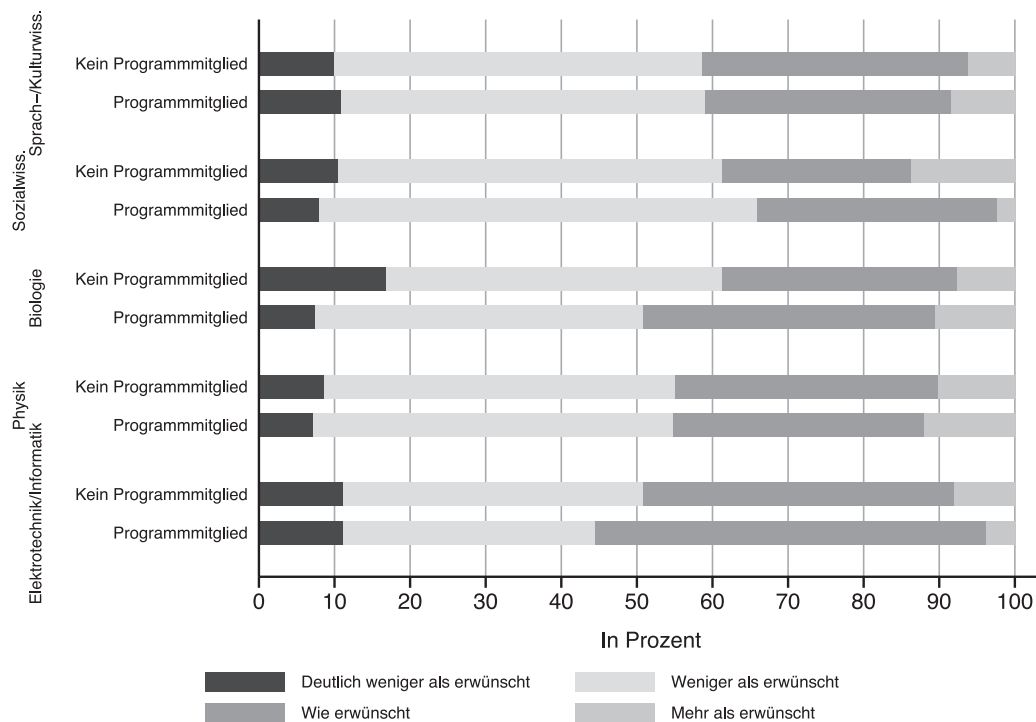
Abbildung 6: Betreuungswunsch vs. -intensität bei inhaltlichen Fragen nach Fach und Programmmitgliedschaft. Angaben in Prozent, N=1172



Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

Auf Basis der Darstellung in Abbildung 6 lassen sich keine Aussagen über das Verhältnis zwischen der gewünschten und erhaltenen Betreuung auf individueller Ebene treffen. Um hierüber Auskunft zu erhalten, haben wir eine Gruppenbildung der Befragten vorgenommen und insgesamt vier Gruppen gebildet: Befragte wurden der Gruppe „Deutlich weniger als erwünscht“ zugeordnet, wenn die realisierte Betreuungsintensität drei oder vier Punkte niedriger war als die erwünschte Betreuungsintensität. Eine Zuordnung zur Gruppe „Weniger als erwünscht“ erfolgte, wenn der Wert der erhaltenen Betreuungsintensität ein oder zwei Punkte niedriger war als der erwünschte Wert der Betreuungsintensität. Der Gruppe „Wie erwünscht“ wurden diejenigen Befragten zugewiesen, deren Wunsch nach Betreuungsintensität mit der erhaltenen Betreuungsintensität zusammenfiel. Eine Zuordnung zur Gruppe „Mehr als erwünscht“ erfolgte, wenn die erhaltene Betreuungsintensität die gewünschte überstieg.

Abbildung 7: Wahrgenommenes Betreuungsdefizit bei inhaltlichen Fragen. Angaben in Prozent, N=1172



Quelle: iFQ ProFile, Stand: Juli 2011

Mit Blick auf die Wahrnehmung von Betreuungsdefiziten auf individueller Ebene zeigt sich, dass zwischen Programmmitgliedern und Nicht-Mitgliedern keine großen Differenzen bestehen (s. Abbildung 7). Auch zwischen den Fächern fallen diese Unterschiede marginal aus.

Ausblick

Ziel unseres Beitrags war es, alte und neue Modi der Promotion auf der Grundlage von Daten des Promovierendenpanels ProFile zu beschreiben. Den Fokus bildete die Betreuungssituation der Promovierenden. Unsere Analysen zeigen, dass das Ziel der Promotionsprogramme, neue Akzente in der Organisation der Betreuung zu setzen, teilweise erreicht worden ist: Die Befragten mit formaler Programmmitgliedschaft geben an, mehr Hochschullehrer als Betreuer/innen zu haben, häufiger dem/r Hauptbetreuer/in Bericht zu erstatten und ein breiteres Kursspektrum zu besuchen. Es bleibt allerdings die Frage, wie sich diese veränderten Strukturen auf das „Erleben“ der Betreuung auswirken. Die Antwort hierauf läuft aus der Perspektive der Promovierenden auf ein Unentschieden hinaus: Einerseits erfahren die Befragten in Promotionsprogrammen eine intensivere Betreuung als ihre Kollegen ohne Programmmitgliedschaft. Andererseits geben die Befragten in Promotionsprogrammen im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern keine positiveren Antworten in Bezug auf die Erfahrungen, die sie mit ihren Hauptbetreuer/innen machen. Darüber hinaus ist unter den Programmmitgliedern die Betreuungszufriedenheit nicht größer als unter den Nicht-Mitgliedern.

Die Doktorandenausbildung scheint heute – auch jenseits der Frage der Mitgliedschaft in einem Promotionsprogramm – aus vielfältigen Angeboten und Förderinstrumenten zu bestehen. Die

Wirkung der strukturierten Angebote geht insofern deutlich über die konkret geförderten Schulen und Kollegs hinaus, als offenbar auch in Individualpromotionen inzwischen Elemente der strukturierten Promotion integriert werden. Umgekehrt scheint die Variabilität innerhalb der strukturierten Programme so groß zu sein, dass ein „Standardtyp“ bisher nicht erkennbar ist.

Literatur

- acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften*, 2008: Empfehlungen zur Zukunft der Ingenieurpromotion. Wege zur weiteren Verbesserung und Stärkung der Promotion in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten in Deutschland. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag.
- Ben-David, J.*, 1977 (1992): *Centers of Learning*. Britain, France, Germany, United States. New Brunswick/ London: Transaction Publishers.
- Berning, E. und Falk, S.*, 2006: Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis - Modelle - Perspektiven. München: Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Neue Folge). Online unter: http://www.ihf.bayern.de/dateien/monographien/Monographie_72.pdf [Stand: 17.07.2012].
- BMBF*, 2008: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin.
- Böhmer, S., Neufeld, J., Klode, C. und Hornbostel, S.*, 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010. Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. Bonn: iFQ Working Paper No. 8. Online unter: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf [Stand: 01.07.2012].
- Bosbach, E.*, 2011: Promotion in den Geisteswissenschaften. Modelle der Doktorandenausbildung in Deutschland und den USA. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft*, 2008: Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft.
- Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V.*, 2007: Doktor Bologna? Physiker fordern: Die Promotion soll weiterhin ausdrücklich der Forschung dienen. Pressemitteilung vom 14.05.2007. Bad Honnef. Online unter: <http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2007/dpg-pm-2007-010.html> [Stand: 17.09.2012].
- DiMaggio, P. J. und Powell, W. W.*, 1983: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: *American Sociological Review* 48 (2): 147–160.
- Hagstrom, W. O.*, 1965: *The scientific community*. New York: Basic Books.
- Halse, C. und Malfroy, J.*, 2010: Retheorizing Doctoral Supervision as Professional Work. In: *Studies in Higher Education* 35 (1): 79–92.
- Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. und Hornbostel, S.*, 2012 (im Erscheinen): Profile der Promotion. Die Doktorandenausbildung an deutschen Universitäten. Bonn: iFQ Working Paper.
- Herz, A., Korff, S., Krawietz, J., Oppermann, C., Roman, N. und Steinhöfel, J. et al.*, 2011: Bleibt alles anders? Vortrag Abschluss-Symposium des Projekts „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“. Hg. von Universität Hildesheim.

- Kaulisch, M. und Hauss, K.*, 2012: Cultures of doctoral education in Germany: Beyond disciplines and disciplinary groupings? In: *Vukasovic, M., Maassen, P., Nerland, M., Pinheiro, R., Stensaker, B. und Vabø, A. (Hg.): Effects of Higher Education Reforms: Change Dynamics*. Rotterdam: Sense Publishers (Issues in Higher Education, 4): 43–58.
- Krücken, G. und Röbbken, H.*, 2009: Neo-institutionalistische Hochschulforschung. In: *Koch, S. und Schemmann, M. (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag: 326–346.
- Meyer, J. W. und Scott, W. R. (Hg.)*, 1983: Organizational environments. Ritual and rationality. Beverly Hills: Sage.
- Nerad, M. und Heggelund, M.*, 2008: Toward a global PhD? Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide. Seattle: University of Washington Press.
- Schreiterer, U.*, 2008: Concluding Summary. Form Follows Function: Research, the Knowledge Economy, and the Features of Doctoral Education. In: *Higher Education in Europe* 33 (1): 149–157.
- Sondermann, M., Simon, D., Scholz, A.-M. und Hornbostel, S.*, 2008: Die Exzellenzinitiative. Beobachtungen aus der Implementationsphase. Bonn: iFQ-Working Paper No. 5. Online unter: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf [Stand: 28.06.2012].
- Sursock, A. und Smidt, H.*, (2010): Trends 2010. A decade of change in European higher education. Brussels: European University Association.
- Wissenschaftsrat*, 1997: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat*, 2011: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln: Wissenschaftsrat. Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> [Stand: 01.03.2012].
- Wissenschaftsrat (Hg.)*, 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Saarbrücken: Wissenschaftsrat. Online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> [Stand: 01.03.2012].

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Sandra Beaufaÿs

Dr., Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin im SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ an der Universität Bielefeld. Zwischen 2009-2012 war Sandra Beaufaÿs mit einer qualitativen Studie zum wissenschaftlichen Alltag in Exzellenzeinrichtungen im Rahmen des BMBF-Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“ (Leitung: Prof. Dr. Anita Engels) betraut. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Wissenschafts- und Geschlechterforschung sowie der Bildungssoziologie. Veröffentlichung zum Thema: Beaufaÿs, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hg.) 2012: Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York: Campus Verlag. Beaufaÿs, Sandra 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Wissenschaft und Geschlecht. Bielefeld: transcript Verlag.

Heinrich Best

Prof. Dr., seit 1992 Inhaber des Lehrstuhls für Methoden der empirischen Sozialforschung und Strukturanalyse moderner Gesellschaften an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und seit 2003 Sprecher und stellv. Sprecher des Sonderforschungsbereichs „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“. Forschungsschwerpunkte von Heinrich Best sind die Historische Sozialforschung, die Soziologie sozialistischer Gesellschaften, die Transformations- und die Elitenforschung. Veröffentlichungen (u.a.): *The Europe of Elites. A study into the Europeaness of Europe's Political and Economic Elites* (2012, zus. m. G. Lengyel u. L. Verzichelli). *Elite Foundations of Social Theory and Politics* (2012, HSR Special Issue, hrsg. zus. m. J. Pakulski u.a.). *Democratic Elitism* (2010) (zus. m. J. Higley). *Transitions – Transformations: Trajectories of Social, Economic and Political Change after Communism* (2010) (zus. m. K. Bluhm u.a.). *History Matters: Dimensions and Determinants of National Identities among European Populations and Elites* (2009). *New Challenges, New Elites? Changes in the Recruitment and Career Pattern of European Representative Elites* (2007).

Susan Böhmer

bis 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Studium der Sozialwissenschaften (Erziehungswissenschaft, Soziologie, Psychologie) an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftlicher Nachwuchs, insbesondere Exzellenzförderung auf postdoktoraler Ebene (Emmy Noether-Programm der DFG, ERC Starting Grants Programm) und Programmevaluation. Veröffentlichungen u.a. (zusammen mit Stefan Hornbostel/Michael Meuser): *Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms* (iFQ-Working Paper No.3), Bonn 2008.

Eva Bosbach

Dr., Sachverständige für deutsch-amerikanische Hochschulforschung. Nach ihrem Studium in Prag, Konstanz und Köln arbeitete Eva Bosbach als Projektreferentin bei der Hochschulrektorenkonferenz zu den Themen Bologna-Prozess, Geisteswissenschaften und Doktorandenausbildung. Anschließend promovierte sie in Köln und New York. Zu ihren Forschungsarbeiten, u.a. im Auftrag des BMBF und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, zählen „Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA“ sowie „Geisteswissenschaftler in den USA - Promotion und Karrierewege im

Spiegel der Bildungsforschung“. Ihre Dissertation „Promotion in den Geisteswissenschaften. Modelle der Doktorandenausbildung in Deutschland und den USA“ ist soeben beim Springer Verlag VS Research erschienen. Eva Bosbach lebt in New York.

Norman M. Bradburn

Prof. em. Ph.D., the Tiffany and Margaret Blake Distinguished Service Professor Emeritus, serves on the faculties of the Irving B. Harris Graduate School of Public Policy Studies, the Department of Psychology, the Graduate School of Business and the College. Norman M. Bradburn is a former provost of the University (1984–1989), chairman of the Department of Behavioral Sciences (1973–1979), and associate dean of the Division of the Social Sciences (1971–1973). From 2000-2004 he was the Assistant Director for Social, Behavioral and Economic Sciences at the National Science Foundation. Bradburn is currently a senior fellow at the National Opinion Research Center (NORC). He is currently directing a project to develop Humanities Indicators for the American Academy of Arts and Sciences and a survey of recently completed construction projects in the cultural sector. A social psychologist, Bradburn has been at the fore-front in developing theory and practice in the field of sample survey research. He has focused on non-sampling errors and research on cognitive processes in responses to sample surveys. His book, *Thinking About Answers: The Application of Cognitive Process to Survey Methodology* (co-authored with Seymour Sudman and Norbert Schwarz; Jossey-Bass, 1996), follows other publications on the methodology of designing and constructing questionnaires. Bradburn was chair of the Committee on National Statistics of the National Research Council/National Academy of Sciences (NRC/NAS) from 1993 to 1998, and is past president of the American Association of Public Opinion Research (1991–1992). He was a member of the NRC/NAS panel to review the National Assessment of Educational Progress and the panel to assess the 2000 Census. He is a member of the NRC/NAS Committee to Assess Research Doctorate Programs and chair of its panel on data. Bradburn is a fellow of the American Statistical Association, a fellow of the American Association for the Advancement of Science and an elected member of the International Institute of Statistics. He was elected to the American Academy of Arts and Sciences in 1994. In 1996 he was named the first Wildenmann Guest Professor at the Zentrum für Umfragen, Methoden und Analyse in Mannheim, Germany. In 2004 he was given the Statistics Canada/American Statistical Association Waksberg Award in recognition of outstanding contributions to the theory and practice of survey methodology.

Eugen Buß

Prof. Dr., Studium der Soziologie und Volkswirtschaft in Berlin, Kiel und Basel. Von 1971-1979 war Eugen Buß in einem multinationalen Konzern und einer Unternehmensberatung tätig; 1981 Habilitation im Fach Soziologie, 1981-1987 Professuren in Siegen, Köln und Gießen, seit 1987 als Universitätsprofessor und Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie und empirische Sozialforschung an der Universität Hohenheim in Stuttgart tätig. Er ist ständiger Gastprofessor an der Kulturakademie in Riga, Lettland; Lehrbeauftragter an der Wirtschafts- und Verwaltungsakademie Baden-Württemberg; wissenschaftlicher Vorsitzender des Beirats der Identity Foundation in Düsseldorf; Mitglied im Ausschuss für Ökumenische Diakonie der evangelischen Kirche und Management-Consultant in mehreren Unternehmen und Institutionen. Jüngste Veröffentlichungen: *Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind.* München 2007. *Managementsoziologie. Grundlagen, Praxiskonzepte, Fallstudien*, 3. Aufl. München 2011.

Marian Füssel

Prof. Dr., von 1995-2000 Studium der Neueren Geschichte, Soziologie und Philosophie in Münster. Nach dem M.A. im Fach Neuere und Neueste Geschichte im Jahr 2000 arbeitete Marian Füssel bis 2004 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im SFB 496 „Symbolische Kommunikation und gesellschaftliche Wertesysteme vom Mittelalter bis zur französischen Revolution“. 2004 erfolgte die Promotion, danach arbeitete er als Assistent am Lehrstuhl für Geschichte der Frühen Neuzeit in Münster, bis er im SS 2008 einem Ruf auf eine Juniorprofessur für Kulturgeschichte an der Universität Giessen folgte. Im WS 2008/09 wechselte er auf eine Heyne Juniorprofessur für Geschichte der Frühen Neuzeit mit Schwerpunkt außereuropäische Geschichte an die Universität Göttingen. Nach Ablehnung des Rufs auf eine W3 Professur für Wissenschaftsgeschichte im SS 2010 an der Martin-Luther-Universität Halle/Saale trat er im WS 2010/11 eine W3 Professur für Geschichte der Frühen Neuzeit unter besonderer Berücksichtigung der Wissenschaftsgeschichte an der Universität Göttingen an.

Kalle Hauss

seit 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), forscht dort zum Thema „Promotionsbedingungen und berufliche Karrieren von NachwuchswissenschaftlerInnen“. Kalle Hauss studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin mit dem Schwerpunkt empirische Ungleichheitsforschung. Nach dem Studium arbeitete er an der Humboldt-Universität zu Berlin als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrbereich Empirische Sozialforschung und beschäftigte sich mit den Auswirkungen sich wandelnder Beschäftigungsverhältnisse auf Prozesse sozialer Ungleichheiten. Am iFQ arbeitet er im Projekt Promovierendenpanel ProFile.

Guido Heineck

Prof. Dr., Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomik an der Universität Bamberg. Guido Heineck studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg, wo er 2004 promovierte. Er übte Lehr- und Forschungstätigkeiten an der Universität München (LMU) aus und war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF), Wien. Er war an der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) als wissenschaftlicher Assistent tätig, Ende 2009 erfolgte die Habilitation. Von Februar 2009 bis März 2011 war er Leiter des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Er ist Research Fellow des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg sowie Research Fellow des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.

Stefan Hornbostel

Prof. Dr., Leiter des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) und Professor für Soziologie (Wissenschaftsforschung) am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Stefan Hornbostel studierte Sozialwissenschaften an der Universität Göttingen. Er promovierte an der Freien Universität Berlin und arbeitete nach seinem Studium an den Universitäten Kassel, Köln, Jena und Dortmund sowie am Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).

Nathalie Huber

Dr., seit April 2010 am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). Dort sind die Arbeitsschwerpunkte von Nathalie Huber im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs, insbesondere der Exzellenzförderung auf postdoktoraler Ebene und der Programmevaluation, angesiedelt. Sie ist Projektkoordinatorin der Evaluationsstudie MERCI für den European Research Council („Moni-

toring European Research Council's Implementation of Excellence") und seit Februar 2012 Themenkoordinatorin des Themenbereichs "Nachwuchs und Karrieren". Nathalie Huber studierte Kommunikationswissenschaft, Recht und Psychologie an der Johannes Gutenberg Universität Mainz und an der Ludwig Maximilians Universität München (M.A.) und schloss ein Auslandsstudium mit dem Schwerpunkt Medienökonomie (Diplom) am Institut Français de Presse in Paris ab. Von 2004 bis 2010 forschte und lehrte sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung an der LMU München.

Marc Kaulisch

seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). Marc Kaulisch studierte Politikwissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und an der Freien Universität in Berlin. Anschließend war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS) an der Universität Twente, Niederlande, beschäftigt und arbeitete zu den Themen „Wissenschaftliche Karrieren in international-vergleichender Perspektive“ und die „Karrieremobilität von Promovierten in Deutschland“. Am iFQ arbeitet er im Projekt Promovierendenpanel ProFile.

Reinhard Kreckel

Prof. em. Dr., Soziologe und Hochschulforscher, studierte in Berlin, Paris, Aix-en-Provence und München. Reinhard Kreckel war wissenschaftlicher Assistent an der Universität München, Lecturer und Senior Lecturer für Soziologie an der University of Aberdeen (Schottland), Professor für Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg und hatte Gastprofessuren in New York, Halifax (Kanada), Wien und Paris inne. Von 1992 bis zu seiner Emeritierung 2006 war er Gründungsprofessor für Soziologie an der Universität Halle-Wittenberg. Er wirkte dort als Dekan (1993-94), Prorektor (1994-1996) und Rektor (1996-2000). Von 2001 bis 2010 war er Direktor des Instituts für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg (HoF). Er ist jetzt Professorial Fellow des Instituts.

Charlotte V. Kuh

Ph.D., Recently retired as Deputy Director of the Policy and Global Affairs Division in the National Research Council of the U.S. National Academy of Sciences. In addition, Charlotte V. Kuh directed the Data-Based Assessment of Research Doctoral Programs, a five-year study that collected and disseminated data for over 5000 doctoral programs in the United States. Earlier in her career she served as Executive Director of the Graduate Record Examinations (GRE) Program. Under her leadership, the GREs developed its first computerized entrance examination. Prior to her administrative career, she was an assistant professor at the Harvard Graduate School of Education and at Stanford University, and focused on economic models of academic labor markets with emphasis on demand and supply for faculty in science and engineering. Among her advisory positions was service for the National Science Foundation, National Institute of Education, Carnegie Commission on Higher Education, and Spencer Foundation. She is a Fellow of the Association for Women in Science and serves on the Board of the American Council of Learned Societies and was its treasurer for six years. An author of a number of articles on academic labor markets and women and minorities in science and engineering, she served as co-editor with Ronald Ehrenberg of *Doctoral Education and the Faculty of the Future*. She earned a B.A. (magna cum laude) from Harvard University and a Ph.D. from Yale University, both in economics.

Britta Matthes

Dr., studierte Soziologie und Biologie an der Universität Leipzig und war Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin. Im Dezember 2002 promovierte Britta Matthes im Fach Soziologie an der Freien Universität Berlin. Seit Oktober 2005 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB tätig.

Lynn McAlpine

Professor of Higher Education Development at the University of Oxford and Professor Emerita at McGill University. While formerly focusing on teaching in both her research and development work, in the last five years Lynn McAlpine's interests have broadened to include all aspects of academic practice, particularly in relation to doctoral students, post-PhD researchers, and new lecturers. She has received distinguished research awards from both the American Educational Research Association and the Canadian Society for Studies in Higher Education, and has been elected a Fellow of the UK Society for Research into Higher Education.

Rainer Christoph Schwinges

Prof. em. Dr. für Allgemeine Geschichte des Mittelalters am Historischen Institut der Universität Bern sowie seit 2007 Leiter der Forschungsstellen in Bern und Gießen des „Repertorium Academicum Germanicum“ (RAG) im Programm der Union der Deutschen Akademien der Wissenschaften. Nach seinem Studium der Geschichte, Soziologie, Philosophie und Psychologie in Köln, Münster und Gießen wurde Rainer Christoph Schwinges 1974 in Gießen promoviert und habilitierte sich dort 1985 für Mittlere und Neuere Geschichte. Nach Dozenturen in Osnabrück, Bielefeld und Gießen lehrte Herr Schwinges von 1989-2008 an der Universität Bern. Seine Forschungsschwerpunkte sind Sozial- und Verfassungsgeschichte, Ideen- und Kulturgeschichte des hohen und späten Mittelalters, Universitäts-, Bildungs- und Wissenschaftsgeschichte des Mittelalters und der Neuzeit. Er ist Mitglied zahlreicher Fachgesellschaften und Akademien, u.a. seit 2008 Präsident des Kuratoriums RAG der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Manuel René Theisen

Prof. Dr. Dr., Studium der Betriebswirtschaftslehre in Regensburg 1972-1976, Abschluss Dipl.-Kfm. Promotion zum Dr. iur. der FU Berlin 1980. 1987 Habilitation zum Dr. rer. pol. habil. der Universität Regensburg, 1987-1991 Lehrstuhlinhaber Universität Oldenburg, 1991-1997 Lehrstuhlinhaber Universität Mannheim, 1998-2010 Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Steuerrecht der Ludwig-Maximilians-Universität München; seit 01.04.2008 zusätzlich ständiger Gastprofessor der privaten Universität Witten/Herdecke für „Corporate Governance und Corporate Law“. Seit 2004 geschäftsführender Herausgeber der Fachinformation „Der Aufsichtsrat“. Autor des Standardwerks „Wissenschaftliches Arbeiten - Technik, Methodik, Form“, Vahlen Verlag: München (1. Auflage 1984, 15. Auflage 2011) sowie des „ABC des wissenschaftlichen Arbeitens“, Beck/dtv: München (3. Auflage 2005); zahlreiche weitere Publikationen zum Thema Hodegetik sowie Dr.-Titel-Kauf, Plagiat und Fälschung, Hörfunk- und TV-Kommentator zu diesen Themen.

Ingo von Münch

Prof. em. Dr. Dr. h.c., studierte Rechtswissenschaft an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M. und an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer. Ingo von Münch wurde in Frankfurt a.M. 1957 zum Dr. jur. promoviert und habilitierte sich dort 1963 für die Fächer Staatsrecht, Verwaltungsrecht und Völkerrecht. Von 1965 – 1973 war er o. Prof. für Öffentliches Recht an der Ruhr-Universität Bochum, von 1973 bis zu seiner Emeritierung 1998 an der Universität Hamburg. Von 1987-1991 war er Zweiter Bürgermeister, Senator für Wissenschaft und Forschung und Kultursenator der Freien und Hansestadt Hamburg. Nach der Wiedervereinigung nahm er einen Lehrauftrag für Staatsrecht an der Universität Rostock wahr, die ihm 1994 den Dr. jur. h.c. verlieh. Ingo von Münch ist Begründer eines Grundgesetz-Kommentars und Verfasser mehrerer Lehrbücher und Monographien. Veröffentlichungen u.a.: Promotion, Tübingen 3. Aufl. 2006; Die Promotion zwischen Ordnung und Unordnung. Regelungen und Nichtregelungen, in: Rainer Christoph Schwinges (Hrsg.), Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert, Basel 2007, S. 369 ff.; Die Promotion: eine gewöhnliche oder ungewöhnliche Prüfung?, Krit. Jb. der Philosophie, Beitr. 6, 2005, S. 59 ff.; Runter mit den Ehrendoktorhüten. Heute in Göttingen, morgen an allen anderen deutschen Universitäten, FAZ Nr. 135 v. 14.6.2005, S. 40.